



Universidade de Brasília

Faculdade de Direito

Curso de graduação em Direito

**DUPLIPENSAR TOYOTISTA, TERCEIRIZAÇÃO E DANO EXISTENCIAL: A
POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL EM RAZÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

Lucas Augusto de Melo Santos

Brasília – Distrito Federal

2015

Lucas Augusto de Melo Santos – 11/0015592

**DUPLIPENSAR TOYOTISTA, TERCEIRIZAÇÃO E DANO EXISTENCIAL: A
POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL EM RAZÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB)

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves Delgado

Brasília – Distrito Federal

2015

**DUPLIPENSAR TOYOTISTA, TERCEIRIZAÇÃO E DANO EXISTENCIAL: A
POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL EM RAZÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca
examinadora composta pelos seguintes professores:

Gabriela Neves Delgado

Professora Doutora e orientadora

Renata Queiroz Dutra

Mestra e examinadora de banca

Lara Parreira de Faria Borges

Mestra e examinadora de banca

Virna Rebouças Cruz

Mestranda e suplente examinadora de banca

Brasília – Distrito Federal

2015

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos curtos, porém, mais que sinceros à minha família, namorada e amigos, o suporte essencial que me dá forças para continuar e não desistir de meus sonhos e ideais.

Igualmente, agradeço à querida professora Gabriela pela orientação e inspiração para me motivar no árduo, mas recompensador caminho infindável que é o estudo do Direito.

Às caríssimas colegas examinadoras de banca agradeço pela paciência e boa vontade em auxiliar no fortalecimento do ensino jurídico da Faculdade de Direito com sua sabedoria.

RESUMO

As transformações trazidas pelo processo de reestruturação produtiva capitalista no contexto de crise de sobreacumulação, representadas pela produção enxuta e eficiente da empresa toyotista, implicaram na instituição de uma nova precarização da força de trabalho, a qual encontra na terceirização trabalhista sua modalidade perfeita. A experiência brasileira acerca da terceirização demonstra tratar-se de um mecanismo que traz dificuldades significativas no sentido de impedir a efetiva garantia dos direitos, uma vez que pesquisas recentes comprovam que a intermediação do trabalho humano faz com que os trabalhadores se submetam a condições de precariedade em seu ambiente de trabalho, afetando seu reconhecimento como sujeito de direitos e dificultando a concretização do direito fundamental ao trabalho digno. Em razão disso, coloca-se a possibilidade de utilização da figura do dano existencial como forma de reparar possíveis danos causados pela terceirização e se possível até como forma de desincentivo ao seu uso.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização. Precarização. Terceirização. Direitos Trabalhistas. Dano Existencial. Reconhecimento. Direito fundamental ao trabalho digno.

ABSTRACT

The changes brought about by the capitalist restructuring productive process in the context of an over-accumulation crisis, represented by the lean and efficient production of the Toyotist enterprise, resulted in establishing a new casualization of the workforce, which sees outsourcing as a mean to meet its perfect form. The Brazilian experience about outsourcing demonstrates it acts as a mechanism that brings significant difficulties to prevent the effective guarantee of labor rights, since recent studies show that the intermediation of human labor makes workers undergo precarious conditions on their work environment, affecting their recognition as subjects of rights and hindering the implementation of the fundamental right to decent work. As a result, there may be possibility of using the indemnities for existential damage as a way to repair potential damages and, if possible, use it as a way to discourage labor outsourcing.

KEY-WORDS: Flexibility. Precariousness. Outsourcing. Labor Rights. Existential Damage. Recognition. Fundamental right to decent work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
------------------------	----------

CAPÍTULO I – O MODELO DE PRODUÇÃO TOYOTISTA.....11

1.1 A história do trabalho humano: breve sistematização das relações produtivas no contexto de surgimento do Direito do Trabalho.....	11
---	----

1.2 Pressupostos ideológicos de reestruturação produtiva do capital: o neoliberalismo e o retorno do Estado mínimo.....	18
---	----

1.3 Principais aspectos do processo de reestruturação produtiva.....	21
--	----

1.3.1 Reestruturação produtiva e inovações tecnológicas – a revolução das redes informacionais.....	25
---	----

1.3.2 Reestruturação produtiva e inovações sociometabólicas – valores-fetiche, expectativas e utopias de mercado na construção da nova hegemonia produtiva.....	27
---	----

1.3.3 Reestruturação produtiva e inovações organizacionais – o modelo Toyota de produção e a nova gestão do trabalho humano.....	31
--	----

1.4 O duplipensar flexibilizatório toyotista e terceirização.....	37
---	----

CAPÍTULO II – TERCEIRIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....41

2.1 A precarização social do trabalho e a flexibilização da relação de emprego.....	41
---	----

2.2 Conceito de Terceirização.....	44
------------------------------------	----

2.3 Evolução normativa e jurisprudencial quanto à terceirização.....	48
--	----

CAPÍTULO III – O DANO EXISTENCIAL, DIREITO DO TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	54
3.1 Conceito de dano existencial.....	54
3.2 Distinção entre dano existencial e dano moral e a sua possibilidade de cumulação.....	56
3.3 A jurisprudência trabalhista atual acerca de dano existencial (análise de julgados do TRT da 10ª Região e do TST) e da configuração de dano existencial em razão de terceirização trabalhista.....	58
 CONCLUSÃO.....	 65
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 67

INTRODUÇÃO

A terceirização, compreendida como uma técnica gerencial que possibilita a intermediação de mão-de-obra por meio de uma relação trilateral entre tomador, empregado e prestador, vem sendo utilizada em larga escala desde consolidação da nova hegemonia de produção do capital financeirizado, como uma forma de horizontalizar a produção de mercadorias, de modo a possibilitar maior foco na atividade finalística da empresa com a redução de custos e aumento de eficiência.

Todavia, a experiência brasileira tem demonstrado que a terceirização se encontra mais relacionada ao lucro derivado da precarização das condições de prestação de trabalho, na medida em que no atual momento as empresas terceirizam suas atividades não com o objetivo de aumentar sua eficiência ou melhorar seus serviços, mas sim visando a uma maior margem de lucro mediante a fixação de baixos salários, longas e estafantes jornadas de trabalho e ausência ou investimento mínimo na qualificação da mão-de-obra de seus trabalhadores.

Mesmo a proteção ao trabalho digno sendo reconhecido pela Constituição como um direito fundamental, a realidade do mercado de trabalho atual demonstra que as empresas não medem esforços para reduzir os custos de produção e contratação para turbinar o seu faturamento. Assim, na terceirização trabalhista, verifica-se que o objeto de negociação entre empresa tomadora de serviços e empresa prestadora é o trabalho humano, rebaixado à mera condição de mercadoria a ser regida pela oferta e demanda da economia brasileira.

Ressalte-se que tais abusos são facilitados pelo déficit na regulamentação do processo de terceirização, o que, em contrapartida tem sido combatido pela Justiça do Trabalho. Assim, o parâmetro vigente que funciona como mecanismo de limitação à terceirização livre e indiscriminada é a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Não obstante, essa jurisprudência encontra-se atualmente ameaçada de reforma seja por via judicial através de processos no Supremo Tribunal Federal, seja por via legislativa com o PL n. 4330/2004, ainda em tramitação no Congresso Nacional, o qual traz em seu texto a possibilidade da terceirização de serviços irrestrita.

Deste modo, tendo em vista as tentativas de instituição da terceirização ilimitada de atividades, assim como a de flexibilização significativa de direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados, a presente pesquisa se propõe a analisar em que medida as condições precárias

de trabalho e a violação de direitos trabalhistas podem possibilitar a configuração do dano existencial ao trabalhador terceirado. Pergunta-se ainda qual a viabilidade de utilizar a indenização a este novo tipo de dano como forma de reparação de danos e medida que desincentive as condições precárias de trabalho impostas ao terceirizado.

Assim nesta dissertação de conclusão de curso se buscará, primeiramente, estabelecer qual o contexto histórico, social, ideológico e jurídico que desencadeou o processo de reestruturação da produção capitalista, dando origem à ideologia toyotista e, conseqüentemente, ao processo de precarização do trabalho por meio da terceirização.

No segundo capítulo, se delimitará o atual panorama da terceirização e da precarização do trabalho no Brasil, definindo seu conceito, tipos, evolução legislativa e jurisprudencial, assim como a questão do trabalho digno ou decente.

Já no terceiro capítulo, se conceituará a figura do existencial e quais as hipóteses em que este novo tipo de dano se configura nas relações de trabalho, para tal se utilizando de uma breve pesquisa e análise de jurisprudências trabalhistas do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região para possibilitar uma noção de como os tribunais trabalhistas vem discutindo a matéria.

Por fim, será exposta a conclusão a que se chegou por meio deste trabalho acadêmico de conclusão de curso em relação à possibilidade de dano existencial em decorrência das relações de terceirização trabalhista.

CAPÍTULO I - O MODELO DE PRODUÇÃO TOYOTISTA

1.1 – A história do trabalho humano: breve sistematização das relações produtivas no contexto de surgimento do Direito do Trabalho

Categoria nuclear e fundamental do Direito do Trabalho, a relação empregatícia, caracterizada pelo trabalho subordinado, é a relação jurídica base em torno da qual se constrói todo o sistema justralhista, com seus institutos, princípios e regras¹. A relação de emprego possui como pressuposto histórico-material a existência do trabalho livre, cuja origem na história ocidental remete ao período entre o final da Idade Média, com o rompimento das formas servis de utilização da força de trabalho, e durante a Idade Moderna, onde efetivamente se estrutura, com a Revolução Industrial².

Trata-se de período marcado pela decadência do absolutismo monárquico, que se torna definitiva com a implantação do Estado Liberal em razão das revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII. Destacam-se, entre elas, a Revolução Inglesa, em razão de ter possibilitado a divulgação e a propagação do paradigma liberal que passou a predominar no século XVIII, e a Revolução Francesa, responsável por definir o perfil ideológico racional, liberal e democrático como nova diretriz política da sociedade ocidental³.

Ademais, com a Revolução Francesa e sua exaltação da igualdade, da fraternidade e da liberdade individual, consagra-se a liberdade para o exercício de profissões. Desse modo, passa o trabalhador a ser teoricamente livre para, com base num acordo de vontades, negociar sua força de trabalho com os detentores dos meios de produção, dando origem à relação de emprego. A vontade individual passa a ser a base dos atos jurídicos nas relações produtivas, gozando, portanto, de força de lei entre as partes contratantes⁴. Desse modo, não há como se falar em Direito do Trabalho no âmbito de relações baseadas na escravidão ou na servidão medieval⁵.

Ao Estado Liberal, cujo fundamento basilar era a proteção à propriedade privada dos meios de produção e aos direitos de primeira geração (direitos individuais e político) –

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 86.

² *Ibidem*, p. 87.

³ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: Editora LTr, 1a Edição, 2006. p. 146.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 7a Edição, 2011. p. 49-50.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. op. cit. p. 86.

notadamente das classes economicamente favorecidas – não era permitida a intervenção na esfera econômica. Assim, não se concebia uma atuação incisiva visando proteger os direitos dos trabalhadores, denominados direitos de segunda geração⁶.

O Estado Liberal possibilitou, desta forma, a chamada fase áurea do capitalismo, o capitalismo industrial, cujo ápice ocorreu com a primeira Revolução Industrial, responsável por substituir em definitivo as formas anteriores de produção pela produção da maquinofatura da fábrica⁷.

Ainda, a Revolução Industrial, é responsável pela criação da classe operária, ao separar detentores dos meios de produção dos detentores da força de trabalho, além de influir diretamente sobre as relações de trabalho, agora baseadas na autonomia e ampla liberdade econômica⁸. Conforme apontado por Gabriela Neves Delgado, assim estavam lançados os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia:

Ao contratar sua força de trabalho pessoalmente, o trabalhador, pessoa física, subordinava-se (“dependência jurídica”) aos comandos dos proprietários dos meios de produção. Deveria prestar seus serviços de modo permanente e habitual (“não eventualidade”), a fim de receber contraprestação pecuniária pelos serviços prestados (“onerosidade”). Essa é, aliás, a ideia disseminada no art. 2º, *in fine* (no que se refere à noção de “pessoalidade”) e, especialmente, no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁹.

Tais fatores aliados ao ideal liberal vigente à época tornaram possível a exploração do trabalho de crianças e mulheres, além da imposição de jornadas desumanas por salários ínfimos, em condições de higiene degradantes e propícias a acidentes graves. O Estado, em sua postura de mero observador à época, acabou por se tornar instrumento de opressão contra a classe trabalhadora. Já a grande indústria e as cidades reuniram os operários, possibilitando o surgimento de uma consciência coletiva e sentimento de solidariedade de classe entre estes¹⁰.

Em um contexto histórico marcado por relações de poder, se origina e se instala uma “identidade e direito de resistência” dos trabalhadores, que passam a se associar por meio de sindicatos. Estes dão início às primeiras reivindicações sociais, exigindo manifestações

⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 146-147.

⁷ *Ibidem*, p. 147.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 7ª Edição, 2011. p. 51.

⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. Op. Cit. p. 149.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. Cit., p. 51.

positivas por parte do Estado, visando à implantação de direitos sociais e econômicos, principalmente aqueles relacionados a melhores condições de trabalho, diminuição da jornada e aumento dos salários¹¹.

Instaura-se assim o conflito entre o coletivo e o individual, ameaçando a estrutura e a estabilidade social do liberalismo, o qual começa a perder sua prevalência nos meios social, ideológico e cultural, tendo de passar a conviver com ideologias e direitos distintos da classe social hegemônica. Surge então a necessidade de um ordenamento jurídico mais equilibrado, implicando necessariamente um intervencionismo estatal¹². No século XIX, inevitavelmente, o Estado Liberal se vê coagido a se utilizar da estratégia de implementação de alguns direitos sociais e de práticas governamentais democráticas, incorporando à sociedade e ao Direito pretensões das camadas sociais exploradas, como forma de tentar evitar a perda de sua hegemonia no poder¹³.

Aos poucos o Direito Civil Clássico vai perdendo sua hegemonia na tutela das relações de trabalho e de prestação de serviço firmadas, instaurando-se gradativamente o processo jurídico de construção normativa de leis de cunho social e, posteriormente, a oficialização do ramo do Direito do Trabalho em meados do Século XIX. Portanto, ocorre a desestabilização do modelo de Estado Liberal de Direito então hegemônico, uma vez evidenciada a necessidade da intervenção estatal, ainda que incipiente, nas questões sociais relativas ao modelo capitalista de produção vigente¹⁴.

Trata-se do momento em que ocorre a expedição do *Peel's Act* (1802), diploma legal inglês voltado a fixar restrições à utilização do trabalho de menores, que Maurício Godinho Delgado classifica como marco inicial da fase das manifestações esparsas ou insipientes do Direito do Trabalho (1802 a 1848). Essa fase consiste na existência de leis voltadas somente a reduzir a superexploração empresarial sobre menores e mulheres, não havendo ainda um ramo jurídico próprio e autônomo nem uma dinâmica de construção de normas com participação obreira¹⁵.

Simultaneamente a essa transição entre o Estado Liberal de Direito para o Estado Social de Direito, ao final do século XIX e início do século XX, há a organização do modelo

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1a Edição, 2006. p. 152.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 7a Edição, 2011. p. 52.

¹³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. Op Cit. p. 152.

¹⁴ *Ibidem*, p. 152-153.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 95.

produtivo elaborado pelo engenheiro norte americano Frederick Taylor, denominado modelo taylorista de divisão do trabalho, o qual visava aumentar a produção capitalista e neutralizar a resistência operária¹⁶.

Visando racionalizar e garantir o controle da produção pelo empregador, o taylorismo buscava incessantemente o controle do tempo como forma de aumentar o rendimento da produção. Dessa forma, ao controlar o fator tempo, instituiu o chamado “tempo padrão” ou “tempo ótimo de produção”, objetivando a eliminação dos “tempos mortos” do processo produtivos, no quais o trabalhador se distraía ou descansava antes de retornar à produção. Para tal, se impôs a separação e a fragmentação das atividades de planejamento e execução, além da mecanização da produção com a limitação de cada trabalhador ao exercício de apenas um tipo específico de tarefa¹⁷.

Assim, ao longo da segunda metade do século XIX ocorreu a transformação do capitalismo industrial em capitalismo monopolista. Sua progressiva expansão incentivou o surgimento dos monopólios das grandes empresas e o processo de colonização dos países periféricos pelos de economia central, o qual consequentemente culminou na eclosão da Primeira Grande Guerra Mundial, a qual se desdobrou de 1914 a 1918¹⁸.

Passa-se então à fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, a qual tem seu início em 1848, com a publicação do Manifesto Comunista, e engloba o processo acima descrito que ocasionou a Primeira Guerra Mundial, com a posterior criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Constituição de Weimar, ambos no ano de 1919. Esse período se caracterizou por avanços e recuos entre ações do movimento operário, movimento sindical e movimento socialista com relação à estratégia de atuação estatal, sendo relevante neste contexto o crescente reconhecimento do direito de livre associação dos trabalhadores, o surgimento de leis trabalhistas em diversos países europeus e o avanço sistemático da negociação coletiva¹⁹.

Após o fim da guerra, é criada a Liga das Nações, visando à restauração da paz e da ordem social. Logo em seguida, surgiu o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais e do Direito do Trabalho, num primeiro momento com a Constituição Mexicana de 1917 e

¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 153.

¹⁷ *Ibidem*, p. 154.

¹⁸ *Ibidem*, p. 154-155.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 96-97.

posteriormente com a Constituição de Weimar na Alemanha. Em ambas há o reconhecimento da liberdade de associação sindical, representando concreto avanço na maturação do sindicalismo. Ainda, em 1919, há a criação da OIT, organismo internacional com o objetivo de estimular o desenvolvimento e a propagação do Direito do Trabalho em âmbito mundial²⁰.

Em razão destas conquistas avança-se para a fase da institucionalização do Direito do Trabalho, a qual se define como o momento histórico no qual o Direito do Trabalho é oficialmente incorporado às ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos e, finalmente, a legislação heterônoma justtrabalhista adquire consistência e autonomia, porém, agora em respeitoso convívio para com a dinâmica negocial autônoma. Esta fase tem início logo após o término da Primeira Guerra Mundial, alcança seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial e se encerra na década de 1970²¹.

Não obstante, ainda em meio ao processo de reconstrução da ordem social mundial, eclode a crise de 1929 com a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, cujo desastre financeiro resultante é apontado como uma das principais causas da crise do capitalismo no século XX. Visando contornar os efeitos negativos da crise, os Estados centrais optam pela adoção de políticas socioeconômicas intervencionistas como forma de estimular suas economias, com destaque para as políticas de matriz keynesiana, sob a denominação de New Deal, aplicado em 1930 nos Estados Unidos da América²².

Contudo, os persistentes efeitos econômicos da crise associados aos fatores políticos oriundos do fim da Primeira Guerra Mundial propiciaram a ascensão de regimes totalitários no continente Europeu, à exemplo do nacional socialismo de Hitler na Alemanha, do Fascismo de Mussolini na Itália e dos regimes autocráticos ibéricos em Portugal e Espanha. Tais fatores foram decisivos para a configuração dos pressupostos que desencadearam a Segunda Guerra Mundial no ano de 1939, a qual representava a luta por uma expansão do capital monopolista não mais apenas em seu aspecto econômico, mas agora também étnico e territorial²³.

Terminada a guerra em 1945, a qual trouxe consequências catastróficas para toda a humanidade, a comunidade internacional viu-se forçada a criar mecanismos capazes de garantir com maior durabilidade a paz entre nações, sendo o principal deles a criação da Organização

²⁰ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1a Edição, 2006. p. 155.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 97-98.

²² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. Op Cit. p. 156.

²³ *Ibidem*. p. 157.

das Nações Unidas neste mesmo ano. Neste momento, em contraposição ao Estado Liberal, ressurgiu o ideal do Estado de Bem-Estar Social como forma de resgatar a dinâmica capitalista sob uma nova ótica. Este era caracterizado por um Estado forte e intervencionista que fosse capaz de garantir os direitos de seus cidadãos e reestruturar sua economia²⁴.

Portanto, em razão da necessidade de implementação dos direitos sociais, culturais e econômicos, legitima-se o surgimento do Estado Social de Direito e a sua adoção como modelo de estado predominante nos países de capitalismo central durante os anos de 1945 e 1970. Nesta nova ordem o Estado passou a assumir políticas de planejamento e de assistência social de modo a ampliar a dignidade dos trabalhadores. Já em relação à organização do trabalho em sociedade, trabalhou pela implementação da política do pleno emprego, pela ampliação dos direitos de segunda geração (sociais, culturais e econômicos) e pela redefinição do papel dos direitos de primeira geração, atribuindo-lhes certo cunho social, à exemplo da função social da propriedade²⁵.

Em tal contexto o Direito do Trabalho encontrou-se em plena ascensão e maturação enquanto o movimento sindical expandiu-se significativamente sob a forma do sindicalismo de resultados. O ramo justralhista passa a ser considerado “progressista, irrenunciável e irreversível”, enquanto o empregado, considerado parte hipossuficiente da relação empregatícia, passou a ser protegido por uma série de princípios, regras e institutos jurídicos próprios, todos eles finalísticos²⁶.

Este período posterior à Segunda Guerra Mundial também foi caracterizado por grande pujança econômica proporcionada pelo vertiginoso crescimento da indústria, o qual se deu em razão do surgimento e universalização de um novo modelo de produção capitalista, o qual veio a complementar o método taylorista de divisão do trabalho para aplica-lo em larga escala. Trata-se do modelo fordista, imaginado por Henry Ford na primeira metade do século XX para uso na linha de montagem de sua indústria automobilística (Ford Motor Company), com vistas a diminuir o tempo gasto no processo produtivo²⁷.

O fordismo caracterizava-se pela centralização e verticalização na organização das empresas, passando estas a se ocupar da inteireza, passo a passo, de todo o ciclo produtivo.

²⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1a Edição, 2006. p. 157-158.

²⁵ *Ibidem*, p. 158.

²⁶ *Ibidem*, p. 158-159.

²⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1a Edição, 2006. p. 159-160.

Outro de seus aspectos é a rigidez tanto nas relações de trabalho, com a previsão de estabilidade de emprego e de remuneração determinadas de acordo com o crescimento da produtividade e da produção, quanto na própria produção, com a massificação e homogeneização dos produtos desenvolvidos e comercializados. Há também a racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores com a introdução da esteira rolante na linha de produção, permitindo maior controle do tempo e ritmo de trabalho dos obreiros, os quais se posicionavam em locais específicos ao longo da esteira e executavam de modo mecânico e repetido o trabalho de determinada etapa da produção. Por fim, os sindicatos, ao apoiarem a política do Estado de Bem-Estar Social, reduzem sua atuação apenas à reivindicação por melhorias salariais e melhores condições de trabalho, enquanto junto aos detentores do capital intermediaram o processo de negociação dos direitos sociais²⁸.

Entretanto, na década de 1970 eclodiu nova crise econômica, desta vez em âmbito mundial e relacionada à crise do petróleo (1973/74), a qual, em razão da falta de atuação das forças políticas dirigentes à época na busca de soluções, abalou a rigidez do sistema econômico, resultando no crescimento das taxas de inflação e acentuação da concorrência interempresarial e desemprego, além do agravamento do déficit fiscal do Estado, colocando em xeque o seu papel de provedor de políticas sociais²⁹. A crise abalou as estruturas do modelo taylorista-fordista de produção e do Estado Social de Direito, de modo a evidenciar o esgotamento de ambos, contribuindo para a instauração de uma fase de retrocesso e limitação de direitos trabalhistas³⁰.

Trata-se da quarta fase do Direito do Trabalho, consistente no momento de sua crise e transição. Esta tem como marco inicial os anos de 1979 e 1980, abrangendo o final do século XX até a atualidade. Inserida num contexto de crise econômica, tecnológica e organizacional, ela se caracteriza pela necessidade do capital de reestruturar as estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial e produtiva, além do desenvolvimento de um processo de profunda renovação tecnológica e de retomada do neoliberalismo como ideologia hegemônica³¹.

Deste modo, em meio a vitórias eleitorais ideologicamente decisivas, renovação tecnológica e fenômenos como a globalização e a flexibilização, inicia-se o processo de reestruturação produtiva do capital que nos leva atualmente ao toyotismo de Taiichi Ohno.

²⁸ *Ibidem.* p. 160-162.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 98-99.

³⁰ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. Op Cit. p. 163.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 98-100.

Assim, abordaremos primeiramente as mudanças ideológicas trazidas pelo ressurgimento do neoliberalismo e vitórias de políticos de orientação neoliberal, relacionadas à retomada da noção de “Estado Mínimo”, para então prosseguir para a análise dos principais pressupostos da reestruturação produtiva do capital no final do século XX e início do século XXI, mediante o estudo do modelo de produção Toyota, para, finalmente, dar foco à questão da terceirização trabalhista e do dano existencial.

1.2 Pressupostos ideológicos da reestruturação produtiva do capital: o neoliberalismo e o retorno do Estado mínimo

A ideia de Estado Mínimo se encontra intimamente ligada ao ressurgimento dos ideais liberais, sob a denominação de neoliberalismo, relacionando-se ainda com a tentativa de se retirar o emprego do lugar de destaque que ocupava até então na sociedade. As bases do neoliberalismo são estabelecidas em 1947, pouco após o desfecho da Segunda Guerra Mundial, por um grupo de teóricos na Suíça, entre eles Friedrich Hayek e Milton Friedman. Estes colocavam como seu principal objetivo a necessidade da retomada da liberdade individual, a qual se encontraria teoricamente ameaçada pela forte intervenção estatal na economia daquele tempo. Contudo, àquela época, suas teorias não encontraram a aceitação esperada, vez que a política keynesiana que tanto criticavam vivenciava o seu auge. Assim, somente a partir da crise da década de 1970, foi que suas ideias socialmente conservadoras passaram a ganhar adesão ampla, tendo em vista a incapacidade das políticas keynesianas em solucionar a estagflação instaurada pela crise do petróleo³².

Dessa forma Bussinguer, ao analisar os fatores que deram sustentação à implantação do ideário ultraliberalizante – segundo o qual a desvalorização do trabalho e do emprego ganham destaque na orientação de políticas públicas do capitalismo –, busca fazer uma síntese da construção de uma hegemonia da matriz liberal de gestão do Estado e da sociedade capitalista, resumida em suas três dimensões: cultural, política e econômica.

Na dimensão cultural, a despeito de sua longevidade, que remete ao início da matriz liberal econômica no século XVIII, os ideais liberalizantes passaram por sistemáticos enfrentamentos relacionados ao surgimento do Direito do Trabalho e ao keynesianismo, o qual

³² BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 88-87.

ocupa sua posição de destaque após a crise de 1929. Entretanto, a partir da crise econômica deflagrada em 1973-1974, a corrente liberal radical consegue reconstruir sua hegemonia cultural ao explorar o contexto histórico desfavorável de forma a utilizar argumentos que aparentemente fragilizavam o modelo social vigente, para então divulgar as teses do liberalismo como solução para a crise instalada. Dessa forma, com o enfraquecimento do sistema keynesiano e do movimento de resistência ao pensamento liberal, a nova corrente de pensamento investiu maciçamente na desconstrução do ideário de que trabalho e emprego seriam valores a serem preservados³³.

Concomitantemente, no campo político são considerados determinantes os processos correspondentes às vitórias político-eleitorais de Margareth Thatcher (1979) e Ronald Reagan (1980), adeptos ferrenhos do neoliberalismo, em países-chave do sistema financeiro mundial e da cultura capitalista, e o desaparecimento ou debilitação de contrapontos políticos consistentes ao sistema capitalista ocidental. Thatcher e Reagan atuaram no sentido de combater o modelo protetivo do trabalho e do emprego, consolidando o pensamento hegemônico de desvalorização do trabalho, aumento das taxas de desemprego e redução do Estado. Enquanto isso, o enfraquecimento de lideranças políticas contrárias ao capitalismo desenfreado no âmbito externo, exemplificado pelo fracasso da experiência socialista, e interno, com o enfraquecimento da atuação sindical, contribuiu para a construção de um pensamento hegemônico no sentido da destruição de uma cultura pautada na social democracia, pautada pela centralidade do trabalho e do emprego³⁴.

Já com relação à esfera econômica os autores apontam a construção de uma hegemonia econômica amparada no capital financeiro especulativo, cujos fundamentos preponderantes seriam o elevado patamar de juros, garantidor de remuneração elevada aos credores financeiros, a insistência na manutenção de políticas redutoras de investimentos públicos, diretos e indiretos, e o fim da intervenção estatal na dinâmica econômica em conjunto com a destruição do aparelho estatal de prestação de serviços públicos.³⁵

Numa síntese das três camadas apresentadas, afirma-se que o pensamento neoliberal impõe uma política pública ancorada no “desprestígio do trabalho e emprego”, porém

³³ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 90-92.

³⁴ *Ibidem*, p. 92-93.

³⁵ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 93-94.

justificada com base no desemprego estrutural³⁶, mas que na verdade seria conjuntural, pois resultaria exatamente de políticas públicas voltadas a alcançar tais objetivos e a garantir a concentração de renda no sistema socioeconômico³⁷.

Ao analisar os fundamentos do neoliberalismo se observa que as principais estratégias divulgadas por seus pensadores consistem no controle da inflação, estabilidade monetária, reforma fiscal para propiciar o aumento de investimentos privados e o afastamento do Estado tanto da regulação da economia quanto de sua atuação como agente econômico. Alegava-se também que um dos principais problemas da crise consistia no poder excessivo conferido aos sindicatos, os quais ao reivindicarem melhorias salariais e aumento de encargos sociais, inviabilizariam o livre exercício da atividade econômica. Por este motivo, exige-se o esvaziamento do poder dos movimentos operários por um Estado forte capaz de cortar tais encargos sociais. Ainda, considera-se imperativo para o funcionamento do sistema uma “natural” taxa de desigualdade e desemprego, apontadas como incentivadoras e dinamizadoras da economia.³⁸

Há então o desmonte da lógica do Estado de Bem-Estar Social instaurado, devendo a figura do Estado apenas proporcionar condições favoráveis ao exercício da livre concorrência, pois os agentes econômicos, personificados na figura do mercado, seriam os responsáveis por promover racionalmente o crescimento da economia³⁹.

Não obstante, Bussinguer aponta como contradição inerente ao discurso neoliberal sua incessante defesa da necessidade de um Estado mínimo, principalmente no que concerne às questões sociais, a qual, porém, exige ao mesmo tempo um Estado forte que impeça os movimentos sociais de limitarem o capital e que proporcione ao mercado melhores condições para a atuação de seus agentes. A autora ainda aponta que as promessas trazidas pela ideologia igualmente não foram satisfatoriamente cumpridas: inflação sob controle, porém com índices altos de desemprego; o crescimento econômico não foi retomado; manutenção artificial e elevada do valor das moedas; cada vez mais os trabalhadores abrem mão de seus direitos; e o fato de as elites continuarem a culpar o governo e trabalhadores por sua própria falta de competitividade.

³⁶ Entendido como aquele causado por motivo tecnológico, organizacional e mercadológico.

³⁷ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. Op. Cit. p. 95.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ *Ibidem*, p. 95-96.

Afirma assim que a ideologia neoliberal e sua defesa do Estado mínimo têm sido utilizadas como método sistemático de destruição do trabalho em sua forma protegida. A suposta necessidade de flexibilização da legislação trabalhista, a redução de custos da mão-de-obra e o aumento do espaço para a negociação coletiva, tidas como imperativas para o desenvolvimento econômico, constituem em verdade inadmissível retrocesso civilizatório, posto que significam claras medidas de desrespeito ao valor trabalho. Afastar a regulação estatal na fixação de normas trabalhistas, precarizar a legislação protetiva existente e enfraquecer os sindicatos, deixando a definição das condições mínimas de trabalho à negociação direta entre empregador e empregado, revela um retorno do trabalho à condição de mera mercadoria, cujo valor é definido pela lei da oferta e procura.

1.3 Principais aspectos do processo de reestruturação produtiva

A primeira grande recessão do pós-guerra, que atingiu a todos os países capitalistas a partir de 1973, inaugura o período histórico de crise estrutural do sistema capitalista, marcada por uma série de contradições sistêmicas oriundas de seu ímpeto expansionista, com destaque para a tendência da formação de monopólios e para a sua própria eficiência – com o tempo a produção supera o consumo e os lucros acumulados não podem ser reinvestidos. Tal desequilíbrio da dinâmica produção-consumo acaba por potencializar a resistência operária, gerando aumentos nos custos produtivos⁴⁰.

Tais contradições atingiram o modo fordista-keynesiano de acumulação capitalista, cabendo apontar, segundo Antunes e Brenner, como propulsores deste processo os seguintes fatores: queda da taxa de lucro, agregada ao aumento do preço da força de trabalho; esgotamento do padrão taylorista e fordista de produção; hipertrofia da esfera financeira; maior concentração de capitais através de monopólios; crise do Estado Social de Direito; acentuação das privatizações; surgimento do excesso de capacidade e de produção; perda de lucratividade das indústrias de transformação; diminuição das taxas de acumulação do capital; elevação do desemprego estrutural e precarização do trabalho⁴¹.

⁴⁰ VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI*. Revista LTr, n. 37, 2000. p. 157.

⁴¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 163.

O Estado perdeu sua renda, os sindicatos não mais obtinham conquistas, a lei se recusava a avançar e, cada vez mais, o poder aquisitivo era comprimido pela inflação ocasionada pelo excesso de fundos. Configura-se assim o círculo vicioso da crise de sobreacumulação do fordismo-taylorismo. Isto posto, uma vez que não havia um novo mundo a ser explorado como antigamente, Viana pontua a necessidade do capital de reinventar o que já existia, o que ocorre através da invasão comercial-financeira de mercados alheios por meio do fenômeno da globalização⁴².

Assim, mediante a pressão pela mundialização do capital, constituiu-se um novo complexo de reestruturação produtiva, o qual necessita de um novo padrão de acumulação capitalista compatível com as corporações transnacionais. Trata-se da acumulação flexível, amplo movimento de transformações ocorridas na economia política e cultura do capitalismo mundial a partir da grande crise da década de 1970⁴³. Ela consiste na estratégia corporativa de enfrentamento das condições críticas do desenvolvimento capitalista na etapa da crise estrutural do capital (caracterizada pela crise de sobreacumulação, mundialização financeira e novo imperialismo) por meio da constituição de uma nova base tecnológica, organizacional e sociometabólica para a exploração da força de trabalho⁴⁴.

Com relação ao trabalho vivo, enquanto no fordismo a constituição do *Welfare State* significa o estabelecimento de barreiras à usurpação capitalista e à exploração excessiva do trabalho humano, barreiras as quais, segundo David Harvey, podem ser melhor descritas pela palavra “rigidez”, a constituição da acumulação flexível visa exatamente ao contrário, ou seja, à eliminação de barreiras à exploração da força de trabalho e à precarização do trabalho vivo⁴⁵.

Para David Harvey, a acumulação flexível se caracterizaria a partir do confronto com a rigidez do fordismo. Em sua base, estaria a flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Já em relação a suas características, pode se citar o surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de

⁴² VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI*. Revista LTr, n. 37, 2000. p. 158.

⁴³ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 14.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 13.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 12.

fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional⁴⁶.

Contudo, embora não constitua ruptura essencial com o padrão de desenvolvimento capitalista passado, mas uma reposição de elementos essenciais da produção capitalista, significa uma nova materialidade do capital na produção. Dessa maneira, surgem a partir de 1970, novos tipos de empreendimentos capitalistas ao redor do mundo baseados no novo regime de acumulação flexível. Todavia, aquele com maior capacidade de expressar as necessidades imperativas do capitalismo mundial é o toyotismo. Oriundo do Japão, no decorrer dos anos 80 tende a assumir valor universal como padrão na produção de mercadorias, pregando a “produção enxuta” ou *lean production*, a nova racionalidade produtiva do capital em sua etapa de mundialização⁴⁷.

No mais, o Sistema Toyota de Produção busca constituir um novo nexo psicofísico ou a “captura” da subjetividade do trabalho pela lógica do capital adequada ao novo modelo produtivo. Mais do que nunca, o foco agora é a gestão do trabalho vivo. A flexibilidade do trabalho, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho, caracteriza o “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva⁴⁸.

A ascensão de políticas neoliberais, com as vitórias de Thatcher e de Reagan, ao promover a desregulamentação da concorrência, a liberalização comercial e políticas antissindicaais, dá impulso a novos patamares de flexibilidade, contribuindo para instaurar novo poder do capital sobre o trabalho assalariado. Portanto, a reestruturação produtiva, enquanto acumulação flexível, foi resultado histórico-social da luta de classes e das derrotas em série das instituições protetivas do trabalho nos campos econômico, político e ideológico ao longo das décadas de 70 e 80⁴⁹. Por isso são consideradas “décadas das inovações capitalistas”, da flexibilização da produção e da especialização flexível e, portanto, décadas de consolidação da acumulação flexível e do novo complexo de reestruturação produtiva, cujo modelo predominante é o toyotismo⁵⁰.

⁴⁶ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 13-14.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 15-16.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 18-19.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 20.

É em razão deste contexto de um mundo do trabalho fragmentado, complexificado e heterogeneizado que surge o novo metabolismo social, batizado de “sociometabolismo da barbárie”. Este se caracteriza pela organização de um sistema de “dessocialização” do trabalhador mediante processo de institucionalização do trabalho precarizado, expresso no desemprego em massa e exclusão social, o qual sedimenta a cultura do medo no ambiente de trabalho⁵¹. Contraditoriamente, à medida que aumenta a produtividade social, contribuindo para a rarefação do emprego e contração salarial, mais necessário se torna esse trabalho estranhado pelo novo. Desse modo, o sociometabolismo da barbárie cria um novo patamar de estranhamento para os desempregados e para os trabalhadores precários, todos desvinculados das promessas de modernidade numa sociedade pós-moderna⁵².

Nesse sentido, Alves afirma existir um vínculo orgânico entre a acumulação por espoliação⁵³ e as novas práticas de captura da subjetividade⁵⁴ do trabalho vivo e da força do trabalho, com destaque para a diversidade de mecanismos organizacionais de incentivo à participação e envolvimento de empregados na solução de problemas no local de trabalho. Este vínculo, em conjunto com o sociometabolismo da barbárie, sedimenta a sociabilidade da predação e a cultura do medo que constitui um ambiente social e emocional propício para os pressupostos da acumulação flexível⁵⁵.

Ainda, aponta-se que a mundialização do capital, ou construção de um regime de acumulação predominantemente financeirizado, implica o uso da financeirização de capitais como principal veículo de constituição da acumulação por espoliação, uma vez que propiciou um salto qualitativo no potencial ofensivo do capital internacional sobre o trabalho no mundo, observado o alcance obtido pela flexibilização e desregulamentação trabalhista⁵⁶.

⁵¹ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 22.

⁵² *Ibidem*, p. 25.

⁵³ David Harvey conceitua a acumulação por espoliação como a liberação de um conjunto de ativos, entre os quais se inclui a força de trabalho, a um custo muito baixo, de modo que o capital possa se apossar desses ativos e imediatamente dar a eles um uso lucrativo.

⁵⁴ Giovanni Alves entende por “captura da subjetividade” do trabalhador a utilização de mecanismos ou dispositivos de envolvimento estimulado do trabalho vivo com a lógica da produção do capital. Trata-se da constituição de um novo nexos psicofísico que molda e direciona a ação e pensamento dos trabalhadores em conformidade com a racionalização da produção do capital. Desse modo, as empresas mobilizam conhecimentos, capacidades, valores e atitudes necessários para que o trabalhador possa intervir na produção, não apenas produzindo, mas agregando valor à mercadoria final.

⁵⁵ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. op cit. p.28.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 29-32.

No mais, cabe agora analisar a reestruturação produtiva em suas três dimensões. Primeiramente será dado destaque às inovações tecnológicas proporcionadas pela quarta revolução tecnológica, com a revolução das redes informacionais, e a sua influência sobre o processo produtivo. Em seguida, serão abordadas as chamadas inovações sociometabólicas, responsáveis pelo novo clima ideológico e emocional dentro das grandes empresas. Por último, será abordada a inovação organizacional, explicitada no novo modelo de gestão do trabalho humano imposto pelo toyotismo, dando-se especial destaque neste trabalho a um de seus elementos: a terceirização trabalhista.

1.3.1 Reestruturação produtiva e inovações tecnológicas – a revolução das redes informacionais

De acordo com Giovanni Alves as novas tecnologias de informação e comunicação adotadas pelas empresas de capital concentrado contribuíram para implementar as novas estratégias empresariais de internacionalização da produção, impulsionando a mundialização do capital e contribuindo para o desenvolvimento da acumulação flexível⁵⁷. Ademais, estas ainda concederam ao capital maior poder tanto na alocação de recursos quanto na luta contra o trabalho organizado⁵⁸.

Enquanto na Terceira Revolução Industrial ocorre a introdução da automação industrial de base eletroeletrônica, responsável pela capacidade das máquinas de correção autônoma de erros e de adaptação a demandas variáveis, é com a Quarta Revolução Industrial e suas novas máquinas de comunicação em rede que ocorre a intensificação global da importância da informação dentro das organizações empresariais. Estas novas máquinas de informação e comunicação são responsáveis pela organização do ciberespaço, um novo espaço virtual dentro das organizações capitalistas⁵⁹.

A cada salto tecnológico dado desde a 1ª Revolução Tecnológica, perpassando as invenções dos motores de vapor em 1848, dos motores elétricos e de combustão em 1980, dos motores eletrônicos e nucleares em 1940 e das máquinas microeletrônicas informacionais em 1980, corresponde uma mercadoria predominante, a partir da qual se organiza a estrutura

⁵⁷ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 69.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 70.

⁵⁹ *Ibidem*.

socioreprodutiva. No caso da revolução das redes informacionais, a informação-mercadoria passa a ser um dos fatores principais da nova produção de mercadorias, sendo responsável pela otimização dos processos e produtos atuais⁶⁰.

As redes informacionais alteram a relação entre matéria técnica, objeto de trabalho, e sua forma organizacional, a gestão do trabalho vivo. Elas possibilitam formas qualitativamente novas de relações entre homem e máquina. A internet, ou ciberespaço, passa a representar uma rede de homens conectados por máquinas informáticas, as quais intermediam as complexas práticas interativas e controlativas de tomada de decisões no processo produtivo⁶¹.

Porém, ao invés de tornar mais clara a relação de sociabilidade homem-homem na produção, elas se tornaram instrumento de mediação das práticas interativas e controlativas do trabalho estranhado na medida em que, por meio delas, se cria uma nova hegemonia do capital na produção social. Portanto, a rede informacional do capital consiste em sua essência na rede controlativa a partir da qual se constitui a captura da subjetividade⁶².

A máquina informacional, ao exercer a atividade de regulação direta e imediata da máquina-ferramenta, liberta no processo produtivo a inteligência humana relativa à lucidez e concepção de objetivos. Em consequência, surge o “modelo das competências profissionais”, ideologia orgânica da formação profissional que exige dos novos trabalhadores saberes em ação (*savoir faire*), talentos, capacidade de inovar, criatividade e autonomia no trabalho⁶³.

A nova produção de mercadorias deve dispor de trabalhadores flexíveis, capazes de lidar com mudanças e imprevistos no processo de produção, além de polivalentes e em constante atualização de suas competências para que sejam capazes de assumir diversas funções na empresa. Desse modo, através da criação de espaços virtuais sociais onde se enfatiza a identificação de interesses de patrões e empregados, como se fossem uma comunidade de colaboradores, a rede informacional garante à empresa toyotista o controle da força de trabalho por meio de estratégias de ressocialização e aculturação, pela conformação da subjetividade do trabalhador ao capital⁶⁴.

⁶⁰ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 72.

⁶¹ *Ibidem*, p. 74.

⁶² *Ibidem*, p. 74-75.

⁶³ *Ibidem*, p. 76.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 77.

Ainda, note-se que, com o surgimento de um oligopólio mundial as empresa de capital concentrado se apropriam da rede informacional para melhor gerir as relações estabelecidas com suas fornecedoras, assim tornando-se “empresas em rede”. As novas tecnologias permitem à grande companhia estabelecer controle estrito sobre partes das outras empresas de seu grupo econômico, porém sem a necessidade de absorvê-las como antigamente. Por conseguinte, passam a se utilizar de complexos de subcontratação, tanto como forma de se proteger de crises quanto como meio de institucionalização e hierarquização de tais relações, uma vez que a cooperação entre empresas permite que uma reforce a eficácia da outra⁶⁵.

Por fim, e em síntese, as inovações tecnológicas informacionais propiciam as seguintes vantagens às empresas: novas formas de controle sobre o trabalho vivo, redução dos custos de integração da empresa-rede e novas formas de rentabilidade derivadas das “rendas relacionais”, ou seja, relações entre as empresas dentro do complexo de terceirizações produtivas⁶⁶.

1.3.2 Reestruturação produtiva e inovações sociometabólicas – valores-fetiche, expectativas e utopias de mercado na construção da nova hegemonia produtiva

Dimensão essencial do novo complexo de reestruturação produtiva, as inovações sociometabólicas correspondem às mudanças no metabolismo social que contribuem para um novo clima emocional e ideológico dentro e fora da empresa. Elas se caracterizam pelo aparecimento de diversos valores-fetiche, expectativas e utopias do mercado capazes de constituir o ambiente psicossocial necessário para a “captura” da subjetividade humana e formação do novo homem produtivo⁶⁷.

Tanto o toyotismo, quanto o fordismo puro, são ideologias orgânicas da produção capitalista que buscam a constituição do “novo homem produtivo”, considerado capaz de fornecer respostas às novas necessidades produtivas do capital. Nesse sentido, com a crise do fordismo-keynesianismo, a necessidade de recomposição da forma de subsunção real do trabalho ao capital leva o toyotismo à constituição de uma nova hegemonia capaz de articular

⁶⁵ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 80.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 81.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 89.

coerção capitalista e o consentimento do trabalhador, garantido a continuidade da lógica de racionalização do trabalho iniciada pelo fordismo⁶⁸.

Porém, apesar de ter sido pioneiro neste caminho, ao articular coerção (pela destruição dos sindicatos de base territorial) com a persuasão do trabalhador (mediante concessão de altos salários, benefícios sociais e utilização de propaganda ideológica), o fordismo alcança apenas a subsunção formal da subjetividade do trabalho à lógica do capital, vez que suas operações produtivas se limitavam ao aspecto físico-maquinal. Embora tivesse instaurado uma sociedade racionalizada, o fordismo era incapaz de incorporar à racionalidade capitalista as variáveis psicológicas do comportamento do trabalhador assalariado. Cabe então ao toyotismo essa missão, a qual ele busca alcançar por meio do envolvimento estimulado do trabalho vivo⁶⁹.

Nesse sentido, a hegemonia social toyotista, longe de querer instituir uma sociedade racionalizada como no fordismo, deseja somente instaurar uma fábrica racionalizada. Portanto, sua hegemonia opera a partir das relações de mercado, seja na produção intra-fábrica e relação entre empresas, seja no local de trabalho, com a constituição de um nexos psicofísico capaz de sustentar as inovações tecnológicas e organizacionais⁷⁰.

Desta maneira, na medida em que o modelo Toyota de produção deseja se apropriar da inteligência ativa e da cooperação do trabalhador, a captura da subjetividade se torna sua obsessão. É a partir dela que ele vai realizar por intermédio das inovações sociometabólicas, um duplo movimento de incorporação dos valores da vida do trabalho na produção do capital (a ideia de que *business* é vida) e de extensão dos valores-fetichismo da produção na instância de reprodução social (a ideia de que vida é *business*)⁷¹.

Uma vez que se encontra no período de crise histórica do capital, no qual a produção de valor exige maior mobilização da subjetividade humana, as inovações sociometabólicas se tornam cruciais para alcançar tal finalidade. Portanto, ao produzirem e disseminarem a precariedade do trabalho, a produção enxuta toyotista (*lean production*) e as políticas neoliberais abordadas anteriormente apresentam finalidade sociometabólica oculta: a constituição de um lastro psicossocial de corrosão da luta e consciência de classe dos

⁶⁸ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 98-99.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 99-100

⁷⁰ *Ibidem*, p. 100.

⁷¹ *Idem*, p. 101.

trabalhadores. Além disso, a introdução das inovações tecnoinformacionais nas grandes empresas significa o dismantelamento do espírito de protagonismo do trabalho organizado⁷².

Do mesmo modo, o toyotismo se desenvolve na época da mercantilização universal, quando ocorre a intensificação da coletivização do valor. Sob a ótica do valor, a sociedade capitalista se torna uma grande fábrica na qual o mercado é celebrado como esfera estruturante da vida social. O discurso liberal do novo produtivismo e da eficiência não fica mais restrito a fábrica, passando a permear a totalidade social da produção. Assim, a hegemonia social da reestruturação produtiva é sedimentada pela constituição dos valores-fetice de matriz neoliberal e pela sua divulgação através dos meios de comunicação social⁷³, treinamentos empresariais, políticas governamentais de educação e até mesmo religiões, como ocorre na teologia da prosperidade⁷⁴.

No capitalismo tardio, a manipulação social assume intensas e amplas dimensões. O discurso toyotista reduz a complexidade da vida em sociedade à mera esfera da circulação de homens-mercadoria⁷⁵. Consequentemente, a sociedade toyotista é uma sociedade de produtores, na qual a vida social é considerada o capital mais valioso. A vida se torna “*business*” ou negócio, devendo em razão disso a própria pessoa virar uma empresa. Tal ideia se mostra como nova ideologia orgânica do capital que visa ocultar as contradições do capitalismo em sua etapa de crise estrutural. Seu verdadeiro objetivo é ocultar as contradições sociais da reestruturação produtiva⁷⁶.

Conforme a produção enxuta vai eliminando o trabalho vivo, ela o desloca para as redes paralelas de subcontratação e passa a tratá-lo como se mercadoria fosse. Essa redundância na construção da força do trabalho como mercadoria visa incentivar uma nova reinserção não salarial da força de trabalho sobressalente (desempregados) no mercado. Surge assim a cultura da empregabilidade e do empreendedorismo, segundo a qual se exige que os trabalhadores se tornem empresários de si mesmos. Tal discurso constitui elemento fundamental dos valores-fetice, vez que a ideologia do autoempreendedorismo é a solução fictícia perfeita para a crise estrutural do mercado de trabalho capitalista. Segundo ela, cada um deverá ser responsável por

⁷² ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 101.

⁷³ *Ibidem*, p. 102.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 90.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 102.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 104.

sua saúde, mobilidade, adaptação a jornadas variáveis, atualização educacional, dentre outros fatores sociais e produtivos⁷⁷.

Ao disseminar a ideologia do autoempreendedorismo, formam-se os elementos sociometabólicos da nova hegemonia de reestruturação produtiva. Surge na figura do colaborador toyotista, o mito do autoempreendedor como o operador da autoativação no mercado de trabalho, o que permite à empresa se desincumbir de grande parte dos custos e riscos relacionados à sua força de trabalho, repassando-os aos próprios trabalhadores. Assim, a empresa também se desfaz, à custa de seus trabalhadores, de gastos sociais, como aqueles relativos à formação contínua do trabalhador, seguro-saúde e pensão. Ela passa a comprar os serviços de seus antigos trabalhadores, estabelecendo unilateralmente o preço por tarefa feita ou tempo ocupado, e os coloca em concorrência uns com os outros, de modo que não precise se preocupar com duração de jornada, indenizações, contratos ou concessão de licenças⁷⁸.

Entretanto, o movimento contrário também se mostra verdadeiro: o local de trabalho e de produção propriamente dito se enche do discurso do mercado com instância reguladora da vida social. Se toda atividade deve se tornar um negócio, todo negócio obrigatoriamente deve se tornar uma atividade vital. A empresa se torna um grande mercado, instância de intercâmbio vital onde grupos de trabalho prestam serviço uns aos outros e colaboram entre si, sendo local onde se escondem os interesses antagônicos entre capital e trabalho assalariado. O que explica a visão propagandeada pela empresa toyotista de que, no local de trabalho, todos passam a ser colaboradores ou clientes, em teoria pessoas livres e juridicamente iguais, o que claramente ignora as disparidades sociais intrínsecas à reestruturação produtiva estudada⁷⁹.

Sob esse novo modo de produção capitalista o tempo de vida social passa a ser dilacerado pelo tempo de trabalho. Uma vez que todos fazem comércio, todos se encontram constantemente ocupados negociando praticamente tudo: trabalho, relações, afeto, sexualidade, conhecimentos, ideias, saúde, entre outros. Atualmente as pessoas nem sequer são mais capazes de distinguir quando estão trabalhando e quando não estão. Logo, viver se torna um empreendimento⁸⁰.

⁷⁷ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 104.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 102.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 105-106.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 106.

No entanto, cabe apontar que, como toda mitologia social, o autoempreendedorismo ignora as contingências e precariedades inerentes ao novo mundo do trabalho do capitalismo global. Não se leva em conta que os “novos empreendedores” individuais estariam ainda subsumidos e subordinados às grandes corporações, que os submetem a ciclos incertos dos negócios e ao risco inerente à atividade empresarial no mercado. Assim como se omite que os clientes aos quais os autoempreendedores vendem seus serviços são eles próprios individualidades de classe, igualmente imersos em precariedade e submetidos à insolvência

Enfim, o processo de mercantilização universal, incentivado pelas políticas neoliberais, e a exacerbação do trabalho abstrato, resultante da expansão da produtividade do trabalho, representam a base formal-material para as alterações do espaço e tempo na sociedade capitalista, cujas mutações orgânicas o toyotismo se aproveita para implantar a sua hegemonia social⁸¹.

Cabe agora abordar as inovações organizacionais oriundas do toyotismo que se tornaram universais através do processo de reestruturação produtiva capitalista.

1.3.3 Reestruturação produtiva e inovações organizacionais – o modelo Toyota de produção e a nova gestão do trabalho humano

No período anterior à crise estrutural do capital a produção era pautada pelo modelo de produção fordista-taylorista, segundo o qual o trabalho era realizado de maneira massiva, homogeneizada, repetitiva e em larga escala, com vistas a tornar o trabalho simples e rotineiro, demandando dessa forma o menor esforço possível, e com isso reduzir o tempo necessário à sua realização. Dessa forma, buscava-se otimizar a produção, a qual deveria ser intensa e em grande escala para baratear preços e incentivar a demanda do mercado⁸².

Ocorre que, enquanto esse modelo agiliza a prestação laboral, se mostra igualmente responsável pelo esvaziamento do saber produtivo dos operários, ao tornar suas tarefas mecânicas e enfadonhas. Logo, com tal constatação e a inviabilização do modelo fordista-taylorista, durante as décadas de 1960 e 1970, os trabalhadores passaram a reivindicar autonomia e independência do capital, o que, segundo eles, possibilitaria o controle do processo

⁸¹ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 107.

⁸² BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 103.

produtivo pelos próprios trabalhadores. Não obstante, apesar de tal movimento operário ter se mostrado infrutífero para lhes conceder as almejadas autogestão e hegemonia em relação ao capital, possibilitou uma reavaliação por parte deste último quanto às formas e possibilidades de exploração do trabalho humano, concluindo-se pela viabilidade da exploração do intelecto da força de trabalho humana. Dessa forma, nasce o anseio pela produção flexível e por novas formas de gerenciamento da produção e dos trabalhadores, estando ambas presentes na filosofia do modelo Toyota de produção⁸³.

Porém, contrariamente ao feito por diversos analistas sociais e sociólogos que tratam o toyotismo simplesmente como “modelo japonês” ou Sistema Toyota de Produção, não se deve reduzi-lo apenas às condições históricas de sua origem⁸⁴. O Modelo Toyota de produção tem sua gênese histórica no Japão da década de 1950⁸⁵, idealizado por Taichii Ohno para reestruturar a fábrica da Toyota e adaptar sua produção a um momento de dificuldades econômicas, no qual era necessário encontrar meios para a recuperação econômica do país após o desfecho da Segunda Guerra Mundial⁸⁶. Assim sendo, o “modelo japonês” consiste em projeto para a superação da crise vivenciada pelo mercado japonês do pós-guerra e de períodos de baixas demandas, no qual a produção é adaptada de modo a reduzir os estoques e incentivar a produção acelerada em determinados bens, de forma a gerar oferta de bens conforme as necessidades do mercado⁸⁷.

Dessa forma, só é possível se falar em toyotismo quando o “modelo japonês” passa a assumir um valor universal para o capital em processo, quando passa a incorporar uma “nova significação” para além das particularidades de sua origem sociológica, histórica e cultural vinculada ao capitalismo japonês. O que ocorre, no decorrer das décadas de 80 e 90 com a crise estrutural do capital e sua mundialização, quando o “toyotismo” assume e se torna o momento predominante do regime de acumulação flexível descrito por David Harvey⁸⁸. Portanto, somente à medida em que o Sistema Toyota de Produção se dissemina pelo mundo do capital,

⁸³ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 103.

⁸⁴ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 44.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 58.

⁸⁶ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. Op. Cit. p. 103.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Op. Cit., p. 58-59.

adaptando-se e intervindo no âmbito de seu novo sociometabolismo, é que ele se torna o toyotismo ou novo modelo de produção flexível⁸⁹.

Hodiernamente, o toyotismo constitui a “ideologia orgânica” do novo complexo de reestruturação produtiva do capital, que descobre nas novas tecnologias de informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie os pressupostos sociotécnicos e psicossociais adequados à nova produção de mercadorias. Seus protocolos técnico-organizacionais, traduzidos em valores e regras de gestão do trabalho vivo nas grandes empresas, gozam de tamanha aceitação ao ponto de se tornarem senso-comum da gestão do capital, de modo que praticamente todo empreendimento capitalista se vê coagido por seus concorrentes a adotá-los. Inclusive, há de se ressaltar que até mesmo aqueles setores que não participam ativamente da criação de valor, como as organizações de serviços e a administração pública, tendem hoje a incorporar valores do neoprodutivismo toyotista⁹⁰.

Tudo começa com o livro “O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala”, lançado em 1978 no Japão por seu criador Taiichi Ohno. Ao escrevê-lo, Taiichi Ohno explica minuciosamente o conjunto de técnicas produtivas utilizadas nas fábricas da Toyota. Porém, não se trata de um manual técnico de engenharia da produção, mas sim de um livro de divulgação da filosofia toyotista. Utilizando-se de linguagem clara e muitas analogias, Ohno busca esclarecer para o público geral os princípios e conceitos inerentes ao novo sistema de produção flexível de mercadorias⁹¹. Dentre as analogias utilizadas, o autor costuma comparar com frequência o trabalho na produção de bens com jogos em equipe e esportes competitivos, assim expondo uma dimensão essencial do toyotismo: a imprescindibilidade do engajamento moral e intelectual dos trabalhadores na produção do capital. Desse modo, o toyotismo implica a mobilização da subjetividade humana, isto é, a mobilização total do corpo e da mente do empregado ou operário⁹².

O principal objetivo do autor era tornar o toyotismo um “senso comum” da produção de valor, tentando traduzir, por meio de sua filosofia e técnicas organizacionais, as necessidades orgânicas da produção do capital em sua etapa de crise estrutural. Assim sendo, Taiichi Ohno expõe com clareza o conjunto de técnicas gerenciais que ele outros teóricos japoneses

⁸⁹ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 45.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 43.

⁹¹ *Ibidem*, p. 45.

⁹² *Ibidem*, p. 46.

desenvolveram para atender as necessidades do novo regime de acumulação do capital, as quais podem ser classificadas como conjunto de inovações organizacionais, uma vez que criam ligações de coerência e dinâmica entre si de modo a formar um sistema⁹³.

A produção flexível é o que o toyotismo buscará salientar por meio da constituição de redes de colaboradores, pela ampliação da terceirização de suas atividades e maior uso de redes de subcontratação. Desta maneira, o toyotismo apresenta como uma de suas principais características o aumento da utilização da terceirização trabalhista, do trabalho por encomenda e de outras formas marginais de trabalho como o trabalho em domicílio ou o trabalho clandestino⁹⁴. Isso se dá em razão de a fábrica toyotista ser uma fábrica enxuta, cuja produção se sustenta na existência de estoque mínimo, dado que é o consumo quem orienta a produção, a qual deve ser variada, diversificada e sempre pronta para atendê-lo⁹⁵.

Ainda, apesar de não abordado por Taiichi Ohno em seu livro, a produção flexível toyotista também apresenta como característica essencial a “flexibilidade da contratação salarial”, a qual implica no afrouxamento das condições jurídicas que regem contrato de trabalho quanto às condições de contratação e demissão. Nesse sentido, o toyotismo incentiva a instabilidade salarial e a constituição de um mundo precário do trabalho que possibilite amplamente a contratação de trabalho parcial ou temporário. Além disso, há ainda uma flexibilização do salário direto, por meio da adoção de mecanismos de natureza concorrencial vinculados ao desempenho individual de cada assalariado, a qual implica numa postura de individualização do trabalhador e cisão de sua consciência de classe, enfraquecendo a negociação coletiva com relação a temas salariais⁹⁶.

Não obstante, o Sistema Toyota de Produção apresenta como obsessão própria a necessidade de eliminação absoluta do desperdício, tratando-se em última instância da busca da eficiência pela redução de custos e pela obtenção de novos ganhos de intensidade e produtividade do trabalho. Em razão disso, Ohno formula os três pilares centrais da reestruturação produtiva do “modelo japonês”: o *just-in-time*, *kanban* e a autonomação⁹⁷.

⁹³ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 47-48.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 48.

⁹⁵ BERNARDO, Márcia Hespagnol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 26.

⁹⁶ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Op. Cit. p. 51.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 50.

O *just-in-time* é o método de produção toyotista, o qual está diretamente vinculado à obsessão toyotista de aumentar a produtividade por meio da eliminação do “desperdício da superprodução”⁹⁸. Dessa forma no toyotismo a fábrica funciona produzindo somente as quantidades de produtos que julga necessárias, utilizando a demanda do mercado como termômetro. Dessa forma, a produção deve passar a corresponder exatamente à demanda do mercado⁹⁹. Assim, o *just-in-time* consiste na reorganização das máquinas no chão de fábrica, eliminando o desperdício de estocar peças de produtos, e na implementação do sistema “um operador, muitos processos”. Este último revela que o discurso de Ohno contra o desperdício e redução de custos se trata, na verdade, de uma obsessão em utilizar menos trabalho vivo, o que ocorre por meio da intensificação do processo de trabalho, traço marcante da reestruturação produtiva toyotista¹⁰⁰.

Já o *Kanban*, para Ohno, significa a ferramenta utilizada para conseguir o *just-in-time*, ou seja, a forma como se administra o método de produção. O *kanban* é o meio utilizado para transmitir ou receber a ordem de produção¹⁰¹, uma nova forma de se facilitar a reposição de peças no estoque mínimo da fábrica que é proporcionada pelo avanço tecnológico¹⁰². Ele pressupõe um sistema em rede informacional, o qual é composto por informações que ligam o os processos anterior e posterior em todos seus níveis. Dessa forma, a primeira regra do *kanban* é que o processo subsequente vai para o precedente para buscar o produto. Além disso, os operadores da produção ganham a importante tarefa de fazer essas informações fluírem, uma vez que cada elo na corrente do *just-in-time* está conectado e sincronizado, sendo esta a razão de Ohno sugerir a redução drástica dos níveis gerenciais ao mínimo necessário (horizontalização da estrutura gerencial)¹⁰³.

Por fim, o último pilar de sustentação é aquele denominado “autonomação” ou automação com toque humano. Enquanto o *just-in-time* e o *kanban* dizem respeito à produção fluida, a autonomação está ligada à produção flexível. Ela implica a utilização de máquinas inteligentes e automatizadas, que funcionam sozinhas, acopladas a um sistema de parada

⁹⁸ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 50.

⁹⁹ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 104

¹⁰⁰ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Op. Cit. p. 52.

¹⁰¹ *Ibidem*. p. 54.

¹⁰² BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. Op. Cit.. p. 106.

¹⁰³ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Op. Cit. p. 54.

automática, o qual é acionado em situações anormais de produção para impedir a confecção de produtos defeituosos. Com isso, enquanto a máquina estiver funcionando normalmente ela não precisará de um operador, o qual ficará livre para atender diversas máquinas. Consolida-se assim a desespecialização e polivalência operária em conjunto com o objetivo toyotista de reduzir o número de operadores e aumentar a eficiência produtiva¹⁰⁴.

Não obstante, a autonomia diz respeito não apenas a dispositivos mecânicos de produção, mas implica também dispositivos organizacionais de “autoativação”, que correspondem à ativação do botão de parada nas linhas de produção manuais pelos próprios trabalhadores no caso de anormalidades. A parada automática ou autoativada adquire um sentido pedagógico: o de forçar todos os operários a tomar conhecimento do problema, compreendê-lo, para aí então solucioná-lo. Desta forma, a autonomia e a autoativação visam, não somente evitar imperfeições ou defeitos, mas contribuir para a melhoria contínua do processo produtivo¹⁰⁵. Portanto, a autonomia também se aplica às situações de trabalho que não mobilizam máquinas automáticas, mas apenas a gestão do trabalho vivo, dando destaque ao *kaizen* (ideal de melhoria contínua), que exige dos trabalhadores um saber-fazer que só eles possuem¹⁰⁶.

Cabe apontar ainda que a empresa toyotista consequentemente pressupõe a utilização de trabalhadores flexíveis, o que implica a adoção de uma gestão informatizada de fluxos produtivos e de equipes polivalentes de trabalho em conjunto com um sistema de máquinas automatizadas¹⁰⁷, conforme acima detalhado. Os trabalhadores deixam de ser especializados, ou capacitados para realizar uma única tarefa simples, para serem multifuncionais, capazes de exercer uma multiplicidade de tarefas¹⁰⁸.

Essa nova organização do trabalho significa o abandono do trabalho em postos fixos e especializados¹⁰⁹. Do mesmo modo, a organização gerencial, que no fordismo taylorismo era excessivamente verticalizada, é alterada, ocorrendo a sua horizontalização por meio da eliminação de níveis hierárquicos e da delegação de responsabilidades para os trabalhadores da base produtiva. Surgem então espaços nos quais os trabalhadores devem dar sua opinião e fazer

¹⁰⁴ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 54-55.

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 55.

¹⁰⁶ *Ibidem*. p. 56.

¹⁰⁷ *Ibidem*. p. 49.

¹⁰⁸ BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 26-27.

¹⁰⁹ ALVES, Giovanni. op cit. p. 49.

sugestões relativas à produção, destacando-se nesse aspecto os chamados Círculos de Controle de Qualidade¹¹⁰.

Finalmente, observa-se que ocorre, no “modelo japonês”, um movimento de racionalização do trabalho com base no tempo partilhado e na desespecialização dos obreiros. Utilizando-se da captura da subjetividade do trabalho, a produção do capital, ao desespecializar, exige a habilidade ou talento individual do trabalhador, além do poder e sinergia do trabalho em equipe. Ao se racionalizar a produção desta forma, torna-se possível a subordinação formal-intelectual do trabalho individual e em equipe ao capital¹¹¹. Com isso Ohno sugere que os novos ganhos de produtividade nas condições de crise estrutural do capital devem ocorrer por meio da apropriação pelo capital das sinergias dadas pelo engajamento do operador individual pela cooperação do trabalho vivo em equipe. Nesse sentido, o toyotismo constitui inovação organizacional que busca racionalizar a produção mediante a intensa espoliação da subjetividade do trabalho vivo¹¹², dessa forma, marcando o modo precário como se estabelecerão as relações de trabalho daí em diante.

1.4 O duplipensar flexibilizatório toyotista e terceirização

Na atual fase de reestruturação produtiva do capital, a constituição de inovações organizacionais e novos modos de gestão do trabalho, divulgados pela literatura da gestão empresarial sempre com um discurso otimista, ideológico e quase romântico, mas que na verdade esconde por si contradições exacerbadas entre o trabalho pós moderno prometido e a exploração intensa a que são submetidos os trabalhadores flexíveis, vê-se como oportuna uma breve comparação lúdica entre tais táticas e o duplipensamento orwelliano presente no romance distópico “1984” de George Orwell.

No romance, Winston, herói de “1984”, vive aprisionado na engrenagem totalitária de uma sociedade completamente dominada pelo Estado, onde tudo é feito coletivamente, mas cada qual vive sozinho. Em sua história, Orwell trabalha subliminarmente ao enredo principal temas fortes relacionados a ideologias e o significado do poder, sendo a trama, na realidade, uma grande metáfora sobre a sociedade moderna e como se exerce o poder dentro dela. Dentre

¹¹⁰ BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 27

¹¹¹ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 57.

¹¹² *Ibidem*, p. 58.

as várias ideias trabalhadas pelo autor no livro, a que mais chama atenção é a relativa ao conceito de duplipensamento.

O duplipensamento consiste no ato de aceitar simultaneamente duas crenças contraditórias como corretas, muitas vezes de distintos contextos sociais. Seu funcionamento é explicado no seguinte trecho:

“O duplipensar é a pedra base do Ingsoc, já que a ação essencial do Partido é usa a fraude consciente ao mesmo tempo que conserva a firmeza de propósito que acompanha a honestidade completa. Dizer mentiras deliberadas e nelas acreditar piamente, esquecer qualquer fato que se haja tornado inconveniente, e depois, quando de novo se tornar preciso, arrancá-lo do olvido o tempo suficiente à sua utilidade, negar a existência da realidade objetiva e ao mesmo tempo perceber a realidade que se nega – tudo isso é indispensável. Mesmo no emprego da palavra duplipensar é necessário duplipensar. Pois, usando-se a palavra, admite-se que se está mexendo na realidade; [...] A grande obra do Partido é ter produzido um sistema de pensamento no qual ambas as condições podem existir. Não poderia ser permanente o domínio do partido em nenhuma outra base intelectual. Para se dominar, e continuar dominando, é preciso deslocar o sentido da realidade” (ORWELL, 2005)¹¹³.

Pode-se fazer um paralelo claro com relação às táticas de inovações sociometabólicas utilizadas pelo toyotismo na tentativa de cooptação do trabalhador flexível pelo capital e o método do duplipensar como forma de controle da realidade social e apropriação da subjetividade do trabalho humano. Através de instrumentos de envolvimento participativo e de incentivo da cooperação do trabalhador, com a transformação do vocabulário produtivo flexível, constroem-se mentiras e ideologias contraditórias nas quais se acredita piamente, tendo em vista o deslocamento do sentido da realidade.

A noção de participação é tratada na literatura da gestão empresarial flexível toyotista por meio da adoção de uma linguagem idealizada e romântica, na qual o conflito capital-trabalho inexistente. E é, precisamente, na radical transformação do vocabulário, sobretudo com relação às denominações de cargos e funções, que as características desse discurso ficam ainda mais evidentes¹¹⁴.

O “chefe” se converte em “líder”, mas também o “empregado” se transforma em “colaborador”, o “diretor” passa a ser “gestor”, e assim em diante. Os objetivos da empresa,

¹¹³ ORWELL, George. 1984. 29ª ed. São Paulo: Ed. Companhia Editora Nacional, 2005.

¹¹⁴ ¹¹⁴ BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 65.

dentre eles eficiência e lucratividade acima de tudo, se tornam sua “missão” ou melhor, a “missão coletiva”. O argumento é sempre o de melhorar o “clima organizacional”. Desse modo, é frequente que se busque associar a empresa à imagem de uma família – mas uma família sem conflitos! – e também que se facilite o acesso de trabalhadores de base aos diversos níveis de hierarquia, com o estabelecimento de determinado grau de informalidade nessas relações. Esse discurso seria, então, apenas mais um mecanismo de ordem simbólica que serviria para dissimular, enganar o trabalhador, e não para superar as relações de poder dentro das empresas¹¹⁵.

Por exemplo, para muitos sociólogos o discurso toyotista de valorização da pessoa visaria apenas promover a individualização das relações de trabalho e garantir que também a sua subjetividade fosse utilizada para os interesses da empresa¹¹⁶. Valoriza-se a pessoa, aproveita-se dela para seus interesses.

Em determinado momento, O’Brien, o antagonista da história, tergiversa com Wilson acerca do poder na sociedade moderna e a sua relação com o poder das palavras:

“É tempo de teres uma ideia do que significa poder. A primeira coisa que deves entender é que o poder é coletivo. O indivíduo só tem poder na medida em que cessa de ser indivíduo. Conheces o lema do partido: “Liberdade é Escravidão”. Já te ocorreu que é reversível? Escravidão é liberdade. Sozinho, livre, o ser humano sempre é derrotado. Assim deve ser, porque todo ser humano está condenado a morrer, que é o maior dos fracassos. Mas se puder realizar uma submissão completa, total, se puder fugir à sua identidade, se puder fundir-se ao Partido então ele é o partido, e é onipotente e imortal. A segunda coisa que deves entender é que poder é o poder sobre todos” (ORWELL, 2005)¹¹⁷.

O toyotismo é a expressão máxima da “racionalidade cínica” que caracteriza as sociedades capitalistas da etapa de crise estrutural do capital. Trata-se de uma racionalidade cínica voltada a estabilizar uma situação que, em outras circunstâncias seria uma típica e insustentável situação de crise¹¹⁸. Busca-se instaurar a hegemonia do capital sobre o trabalho e a sociedade humana, mediante a competição, individualização e desagregação do sentimento de classe dos trabalhadores.

¹¹⁵ BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 65.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 39.

¹¹⁷ ORWELL, George. 1984. 29ª ed. São Paulo: Ed. Companhia Editora Nacional, 2005.

¹¹⁸ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 66.

À medida que Ohno, por um lado, trata da harmonia entre operários, por outro ele afirma que a produção pode ser feita com metade dos operários. Fica bem claro o quão paradoxal é o discurso de Taiichi Ohno: diz ser contra o desperdício, porém é agente do capitalismo de superprodução. Proclama a automação como “dar inteligência às máquinas”, mas, logo adiante faz a observação de que “são as pessoas que estão fazendo o trabalho e não as máquinas”¹¹⁹. Na verdade, a racionalidade cínica do toyotismo é o cinismo de práticas de poder capazes de revelar o segredo de seu funcionamento e continuar a funcionar como tal. Dessa forma, Ohno não oculta em seu discurso, o segredo do modo capitalista de produção e a lei essencial da acumulação do capital¹²⁰.

Desse modo, aos poucos, palavra por palavra o capital molda o seu novo vocabulário e reestrutura, não somente a produção, mas a sociedade por inteiro. Portanto, a terceirização hoje é exceção e significa precarização, porém, amanhã poderá ser regra e sinal de modernidade. Como saber? É tudo apenas uma questão de poder sobre o coletivo e a realidade que se pode construir através das ideologias.

¹¹⁹ ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011. p. 66

¹²⁰ *Ibidem*.

CAPÍTULO II – TERCEIRIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

2.1 A precarização social do trabalho e a flexibilização da relação de emprego

A implantação da terceirização no Brasil é resultado de processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo toyotista de produção no país, sobretudo a partir dos anos de 1990. A terceirização trabalhista reflete, em seu modelo de gestão empresarial, todos os principais fundamentos constitutivos toyotistas discutidos no capítulo anterior, desenvolvendo novos modos de acúmulo de capital estruturados no neoliberalismo, financeirização do capital e se baseando em diferenciados modelos de contratação de organização dos mecanismos de contratação e organização dos trabalhadores¹²¹.

Dessa forma, a nova visão produtiva visualizada pelo toyotismo é fundada em multifacetados mecanismos de controle externo e interno da produção. O controle externo da produção inventa novos mecanismos de relações interempresariais que se estabelecem prioritariamente por estratégias combinadas de demissões maciças seguidas da criação de empregos precários e flexíveis, o quais serão ocupados por essa massa de desempregados, reduzindo-se as garantias trabalhistas que possuíam antes da demissão¹²².

As empresas terceirizadas, em harmonia com o modelo toyotista de produção enxuta e de horizontalização, adotam fórmulas redutoras, concentrando-se exclusivamente no núcleo de seu processo produtivo, transferindo para terceiros outras etapas e processos periféricos do circuito de produção¹²³. Essa estratégia de foco possibilita, inevitavelmente a redução no número de empregos diretos e dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários da empresa principal.

Note-se também que é comum verificar nesta reengenharia empresarial patrocinada pela terceirização a prática dos chamados empregos induzidos. Ou seja, no contexto de produção horizontalizada, os empregados despedidos são comumente contratados por empresas periféricas, em serviços terceirizados, de natureza precária e flexível, considerados pouco onerosos, mas lucrativos do ponto de vista empresarial. Esse processo de realocação de mão-

¹²¹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limite constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 13.

¹²² *Ibidem*.

¹²³ *Ibidem*.

de-obra costuma não assegurar qualquer sentido de segurança aos trabalhadores terceirizados, em razão da alta rotatividade da mão de obra contratada. Esse fato tem uma série de consequências perversas para o trabalhador, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego resultando na falta de condições para organizar e planejar sua própria vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional, mas tem também um rebatimento sobre o Fundo de Amparo ao trabalhador uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos relacionados ao seguro desemprego¹²⁴.

Note-se que esse processo de criação e eliminação de empregos direitos, regra geral, também é insuficiente para suprir as demandas originárias de fluxos de criação permanente, o que conduz parte significativa dos trabalhadores para trabalhos temporários, autônomos ou informais. Além disso, significativo contingente de trabalhadores excluídos do processo produtivo central tendem a permanecer desempregados¹²⁵.

A natureza precária, flexível e pouco onerosa das contratações terceirizadas em comparação às contratações empregatícias restou demonstrada pela pesquisa realizada pelo DIEESE em parceria com a CUT. Todos os dados lançados na pesquisa comprovam de fato que a estratégia de otimização dos lucros via terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho humano. As estatísticas confirmam que a terceirização trabalhista provoca redução expressiva de patamares salariais: a remuneração dos terceirizados em dezembro de 2010 foi 27,1% inferior à remuneração dos trabalhadores diretos. Além disso, se constatou que a remuneração dos terceirizados se concentra nas faixas de 1 a 2 salários mínimos e de 3 a 4 salários mínimos, enquanto os trabalhadores direitos estão mais distribuídos entre as variadas faixas salariais.¹²⁶

Ainda, com relação à jornada de trabalho, constatou-se que os trabalhadores terceirizados realizam uma jornada de 3 horas a mais na semana que os trabalhadores diretos, indicador aferido sem considerar as horas extras ou bancos de horas porventura realizados.

Ademais, a rotatividade permanente da mão de obra terceirizada é comprovada na pesquisa do DIEESE, que noticia o tempo de 5,8 anos de permanência no emprego para trabalhadores diretos e, em média, apenas 2,6 anos para os trabalhadores terceirizados. Desse índice decorre a alta rotatividade dos terceirizados: 44,9% contra 22% dos diretamente

¹²⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 14.

¹²⁵ *Ibidem*.

¹²⁶ *Ibidem*. p. 14-15.

contratados. Isso sem contar que os índices de acidentes graves e fatais entre eles alcançam proporções alarmantes, uma vez que são os terceirizados que via de regra ocupam os postos mais precários e arriscados, além do que, são normalmente trabalhadores com mão-de-obra menos qualificada, outro meio da terceirização reduzir custos.¹²⁷

Outra característica das novas formas de produção é a crescente contratação de mão-de-obra terceirizada para a realização das mais diversas atividades dentro das empresas, que vão desde os serviços de limpeza e vigilância até as tarefas relacionadas à produção. Esse fato implica que, em um mesmo local de trabalho, convivam trabalhadores altamente qualificados, contratados diretamente pela empresa, com bons salários e benefícios, e trabalhadores terceirizados que são submetidos a contratos de trabalho extremamente precários, com baixos salários e grande instabilidade no emprego¹²⁸.

Tal situação implica na dificuldade de consolidação da identidade de classe do trabalhador terceirizado, tanto sob o prisma individual, quanto sob o das relações coletivas, mais precisamente em relação à atuação e representação sindical dos terceirizados. Além disso cria-se uma dinâmica de discriminação e preconceito para com os trabalhadores terceirizados, a qual contribui ainda mais para a segregação no espaço de trabalho, havendo a indicação dos terceirizados como se fossem trabalhadores ou cidadãos de terceira classe.¹²⁹

Por fim, cabe ainda alegar, dentre o imenso rol de perversidades da terceirização, as dificuldades práticas e jurídicas enfrentadas pelos trabalhadores quando precisam alcançar garantias responsabilizatórias acerca de seus créditos trabalhistas: não apenas enfrentam pequenas e médias empresas prestadoras de serviços na posição de seus empregadores, mas sem qualquer lastro econômico para honrar seus compromissos trabalhistas, assim como enfrentam tortuoso e incerto caminho judiciário para responsabilizar os grandes beneficiários da terceirização, ou seja, as tomadoras de seus serviços.¹³⁰

Enfim, dessa forma resta comprovada que a nova dinâmica de relação de trabalho terceirizada é responsável por intensa degradação das condições de trabalho digno e decente,

¹²⁷ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 15-16.

¹²⁸ BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009. p. 29.

¹²⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. Op. Cit. p. 16

¹³⁰ *Ibidem*, p. 18.

além de desafiar frontalmente o processo de socialização humanizado e de proteção regulada do Direito do Trabalho.

2.2 Conceito de Terceirização

Conforme os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno jurídico no qual ocorre a dissociação da relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente, havendo assim a inserção do trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços, porém sem que se estendam a este os laços justralhistas típicos da relação de emprego, os quais passam a ser fixados com a entidade intermediadora de mão-de-obra¹³¹.

Na relação clássica de emprego, modelo que serve de estrutura teórica e normativa ao Direito do Trabalho, o trabalhador presta seus serviços de natureza econômica material com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação diretamente a um empregador, numa relação jurídica essencialmente bilateral¹³². Enquanto isso, na terceirização há a configuração de um modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica, onde o trabalhador presta seus serviços a uma empresa tomadora, mas a relação de emprego deste é estabelecida com outra pessoa jurídica, a empresa prestadora de serviços, também conhecida como intermediadora de mão-de-obra¹³³.

Com isso em mente, pode-se entender a terceirização como uma relação trilateral, composta por três polos (empregado, empresa prestadora e empresa tomadora), que possibilita à empresa tomadora de serviços se focar em sua atividade primordial e garantir sua competitividade mediante a descentralização e intermediação das atividades secundárias do processo produtivo para empresas terceirizadas, as quais atuam como intermediadoras da prestação de serviço de empregados terceirizados para a empresa tomadora¹³⁴. De mesmo modo, a terceirização pode ser entendida como técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p.452.

¹³² *Ibidem*.

¹³³ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ed. LTr, 2003. p.139.

¹³⁴ BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013. p. 107.

e de seu apoio, permitindo às empresas se concentrarem unicamente em seu objetivo final ou em suas atividades-fim¹³⁵, resultando numa maior eficiência produtiva.

Assim, na terceirização há uma desnaturação da clássica relação de emprego entre empregado e empregador, uma vez que aquele que usufrui diretamente dos serviços realizados pelo trabalhador não é mais o seu empregador direto, mas sim o tomador de serviços.

Insta apontar que o Direito do Trabalho percebe duas modalidades principais de terceirização: a terceirização de atividades, que corresponde ao processo de terceirização que ocorre para fora da empresa tomadora, e a terceirização de serviços, que corresponde à terceirização para dentro da empresa¹³⁶.

Na terceirização de atividades, também denominada de subcontratação, mediante uma relação de parceria a empresa tomadora terceiriza determinadas atividades do seu processo produtivo para empresas parceiras, as quais, caso gozem de autonomia própria, serão responsáveis juridicamente por toda a dinâmica produtiva dessa atividade. Caso contrário, se se trata de hipótese na qual há interdependência entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, configura-se a figura do grupo econômico para fins justrabalhistas, o que implica na responsabilidade solidária das empresas pelos créditos trabalhistas eventualmente não quitados¹³⁷.

Já na terceirização de serviços, foco de estudos no âmbito deste trabalho acadêmico, é a modalidade na qual a empresa tomadora de serviços incorpora em seus quadros o trabalho de empregados contratados pela empresa terceirizante. Nessa hipótese a tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, apenas com a ressalva de que se valerá de mão-de-obra terceirizada – situação na qual apenas a empresa prestadora é responsável pelos créditos trabalhistas. Desse modo, mesmo que o trabalhador terceirizado compartilhe o mesmo local de trabalho e esteja submetido aos mesmos chefes e gerentes que o empregado direto da empresa tomadora, ele continua sendo apenas um empregado da empresa prestadora de serviços, a qual tem sua existência justificada apenas para a realização da intermediação de mão-de-obra¹³⁸.

Tendo em mente que a relação empregatícia clássica continua sendo o padrão de contratação do trabalho humano no país, conclui-se que os casos de terceirização aceitos pelo

¹³⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 186.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 185.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 186.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 185.

Direito do Trabalho constituem exceções à regra. Dessa forma, há de se fazer a distinção entre a terceirização considerada lícita e aquela considerada ilícita pelo ordenamento justralhista brasileiro¹³⁹.

O principal parâmetro atualmente utilizado no Brasil para fazer tal diferenciação é aquele fixado pelo Tribunal Superior do Trabalho com a finalidade de se evitar a utilização da intermediação de mão-de-obra, o qual ocorreu mediante edição e nova redação da Súmula n. 331/TST. Consequentemente, segundo a súmula, terceirização lícita é aquela que se enquadra em uma das quatro hipóteses a seguir: primeiramente, naquelas situações empresariais em que se autorize a contratação de trabalho temporário, estabelecidas na Lei n. 6019/1974, resultantes ou de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora, ou das necessidades decorrentes de acréscimo extraordinário dos serviços normalmente prestados por essa empresa; em segundo lugar, no caso das “atividades de vigilância”, reguladas pela Lei n. 7102/1983; em terceiro, nas chamadas “atividades de conservação e limpeza”; e, por último, nos serviços especializados referentes a atividades-meio do tomador de serviços, ou seja, aqueles serviços que não compõem o núcleo essencial das atividades empresariais do tomador de serviços, conhecidas como atividades-fim da empresa¹⁴⁰.

Assim, faz-se oportuno apontar que mesmo nestas três últimas hipóteses acima citadas a terceirização somente será considerada lícita quando for inexistente a relação de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços, conforme conta da Súmula n. 331/TST, III, *in fine*.

Entretanto, ao contrário da regra acima descrita, apenas com relação ao trabalho temporário é permitida a existência de pessoalidade e subordinação do trabalhador perante o tomador de serviços sem a configuração de violação da Súmula do n. 331/TST, uma vez que se trata de uma prestação de curta duração voltada especificamente a suprir por período determinado necessidades urgentes ou extraordinárias da empresa tomadora¹⁴¹.

Dessa forma, conclui-se que a existência de relação de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, ressalvada a hipótese do trabalho temporário, consequentemente resulta da configuração da terceirização ilícita.

¹³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p.466.

¹⁴⁰ *Ibidem*, p.467-469.

¹⁴¹ *Ibidem*, p.451.

Além do mais, mediante interpretação da Súmula n. 331 ainda é possível extrair como ilícita a terceirização de atividade-fim da empresa, aquela considerada essencial ao objeto social da empresa. A explicação para esta interpretação se baseia na excepcionalidade da intermediação do trabalho por meio da terceirização, uma vez que esta tem repercussão negativa quanto à proteção social do trabalhador assalariado.

No mais, uma vez que a permissão constitucional à terceirização na atividade-meio das empresas, assim como na administração pública, apresenta como pressuposto viabilizar que o empreendedor dedique seus recursos exclusivamente à sua atividade finalística, de modo a racionalizar o aproveitamento do tempo e obter a máxima eficiência administrativa¹⁴², a Súmula n. 331 do TST também se presta a combater fraudes trabalhistas decorrentes do desvirtuamento da própria relação de terceirização, como no caso de terceirização de atividade-fim da empresa.

Da leitura integrada das regras constitucionais que regulam a proteção ao regime de emprego (arts. 7º a 11) e a prática da terceirização na atividade-meio (arts. 37, XXI, e art. 170, §1º, III), chega-se à conclusão de que a terceirização, em razão de sua repercussão negativa ao regime de emprego direto e protegido, somente se legitima, excepcionalmente, na medida em que se torna instrumento indispensável à promoção de suas atividades gerenciais de racionalização, tornando-se ilegítima toda e qualquer prática que vise ir além dessa medida, ou seja, na atividade-fim da empresa¹⁴³.

Ora, se o fundamento legitimador da terceirização é a necessidade da empresa em intermediar seus serviços secundários para concentrar todas suas forças na desenvolvimento de sua atividade finalística, não existe lógica para a terceirização de sua atividade fim, dado que a terceirização irrestrita viabiliza a constituição de figuras contraditórias ao ordenamento jurídico, como no caso de empresa sem empregados, a qual terceiriza todas suas atividades como forma de se eximir de suas responsabilidades sociais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias¹⁴⁴.

Ademais, a norma constitucional reserva à empresa a função social de promover sempre que possível o emprego direto com o trabalhador, possibilitando sua máxima proteção social, mediante uma proteção espacial, de garantia de integração do trabalhador, e uma

¹⁴² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 134.

¹⁴³ *Ibidem*.

¹⁴⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006. p. 137-138.

proteção temporal, que alude à pretensão de máxima continuidade do vínculo de trabalho¹⁴⁵. Dessa forma a terceirização em atividades finalísticas da empresa constitui prática inconstitucional, posto que implica em violação ao direito fundamental do trabalhador à relação direta de emprego com o empreendedor beneficiário final de sua mão de obra¹⁴⁶.

Eis aí a razão de a terceirização de atividade-fim das empresas, além de constituir vedação constitucional, acaba por afastar a legitimidade da terceirização em sua atividade meio, porque praticada com claro desvio de finalidade, tendo em vista que dela a empresa não se utiliza para se dedicar à sua atividade produtiva essencial.

Enfim, ressalta-se que o reconhecimento do vínculo trabalhista com o tomador de serviços faz com que incidam no contrato de trabalho todas as normas pertinentes à relação de emprego, para que sejam corrigidas eventuais parcelas trabalhistas devidas em razão de fraude mediante artifício da terceirização ilícita. Cabe, por fim, esclarecer que o meio apontado para a correção de fraudes na intermediação de trabalho é o estabelecimento da isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados, até mesmo nos casos que envolvam a Administração Pública, porém, ressaltando-se que neste caso, em razão da exigência de concurso público, não há como realizar a correção pelo reconhecimento do vínculo de emprego com a Administração¹⁴⁷.

2.3 Evolução normativa e jurisprudencial quanto à terceirização

O instituto da terceirização é tema relativamente novo no Direito do Trabalho brasileiro, tomando clareza estrutural e amplitude de dimensão na produção somente a partir da década de 1970. Entre a edição original da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em que se observa a propagação dos primeiros impulsos industrializantes pelo país, até o início da década de 70, quando a terceirização passa a adquirir maior amplitude estrutural e relevância no meio empresarial nacional, passa-se por um momento no qual não se dá grande significação social ou aplicação normativa a institutos flexibilizatórios como a terceirização¹⁴⁸.

Inicialmente, nesse período descrito acima há apenas ligeiras menções no texto original da norma celetista prevendo hipóteses de subcontratação de mão-de-obra,

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 134.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 133.

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 149-151.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p.453.

nomeadamente a empreitada e subempreitada (art. 455, CLT) e a figura da pequena empreitada (art. 652, *a*, III, CLT)¹⁴⁹. Nesse sentido, a norma celetista ao prever apenas de forma setorial o contrato de prestação de serviços da subempreitada de obra na construção civil, reconheceu prática comercial consolidada neste setor e conferiu maior segurança ao empregado da subempreiteira, atribuindo dessa forma a responsabilidade solidária ao empreiteiro principal (tomador dos serviços) pelos créditos trabalhistas inadimplidos pelo empregador¹⁵⁰.

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica institui a primeira referência normativa mais voltada ao fenômeno da terceirização, com o pequeno detalhe de que apenas no setor público por enquanto, tratando-se da edição do Decreto-Lei n. 200/1967, as quais diziam respeito ao estabelecimento de uma gestão e organização da Administração Pública direta e indireta da União¹⁵¹. Essa norma significou importante marco legislativo acerca da contratação de serviços no âmbito da Administração Pública, pois, contextualizada em meio ao desejo de uma ampla reforma administrativa, segundo a qual o governo militar pretendeu a transferência de atividades meramente executivas da União para a iniciativa privada mediante o uso de contratos ou concessões¹⁵².

Ainda neste tópico, somente com a edição da Lei n. 5645/1970 é que, ao se disciplinar uma classificação de cargos na esfera federal, houve a descriminação de quais os serviços passíveis de contratação indireta (terceirização) no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional. Deste modo, as atividades possíveis de intermediação passaram a ser aquelas de transportes, conservação, custódia, operações de valores, limpeza e outras assemelhadas¹⁵³.

Assim sendo, é apenas a partir da década de 1970 que a legislação heterônoma incorpora o primeiro diploma normativo que tratava especificamente da terceirização e a estendia ao campo privado da economia – tratava-se da Lei n. 6.029/1974, também conhecida como Lei do Trabalho Temporário¹⁵⁴. Pouco tempo depois, na década de 80 houve um significativo impulso no processo de terceirização trabalhista, em especial com a promulgação

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 39.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. Cit. p.453.

¹⁵² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. Op. Cit. p. 40.

¹⁵³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 41.

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p.453.

da Lei n. 7.102/1983, a qual autorizou a terceirização do de serviços de vigilância patrimonial ostensiva e de transporte de valores por estabelecimentos financeiros (trabalho de vigilância bancária)¹⁵⁵. Constituiu-se com esse lei a primeira hipótese de terceirização em caráter permanente no país, ao contrário do trabalho temporário, uma vez que este era restrito a um prazo determinado¹⁵⁶.

Dessa forma, é importante apontar que enquanto ocorria essa tímida evolução legislativa a respeito do tema, ao longo dos últimos 30 anos do século XX o segmento privado da economia passou a incorporar de modo crescente o uso de práticas de terceirização do trabalho, independentemente da existência de texto legal que autorizasse exceção ao modelo empregatício clássico bilateral (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT). Era justamente o que se percebia cada vez mais com relação aos trabalhos de conservação e limpeza, os quais passaram a ser submetidos a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas com o passar do tempo¹⁵⁷.

Tal postura fez com que a jurisprudência trabalhista também se debruçasse cada vez mais sobre o tema a partir dos anos 80 e 90, tendo em vista a frequência com que a terceirização ia se generalizando nas relações trabalhistas do país. Nesse contexto, em meio a uma multiplicidade de interpretações jurisprudenciais presentes nas decisões e acórdãos da época, o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou por meio da edição de duas súmulas de jurisprudência uniforme, primeiro a Súmula n. 256 de 1986, e em seguida aquela que revisou a primeira e a substituiu, a Súmula n. 331 do TST¹⁵⁸.

Com relação à edição da primeira súmula em 1986, embora existissem na Lei n. 6019/1974 dispositivos restritivos à utilização indiscriminada do trabalho temporário, visando a evitar fraudes na intermediação da força de trabalho, era mais do que recorrente a terceirização de atividades permanentes da empresa mediante esta modalidade de subcontratação. Em resposta à essa prática ilícita reiterada dos empregadores o TST editou o antigo enunciado da Súmula n. 256 do TST, o qual possuía a seguinte redação:

Súmula nº 256 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de

¹⁵⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. Op. Cit. p. 439.

¹⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Op. Cit. p. 453.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 454.

¹⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 454.

trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

A súmula trouxe consigo tópicos orientativos de grande importância, uma vez que fixava claramente como exceção na ordem jurídica as contratações terceirizadas de trabalho, mantinha como regra geral de contratação o padrão empregatício celetista e determinava que, em caso de configuração de terceirização ilícita, para todos os fins, se estabelecesse o vínculo clássico empregatício com o tomador de serviços. Porém, a súmula em questão pareceu fixar um leque exaustivo de exceções à terceirização (trabalho temporário e serviços de vigilância), o que comprometia a sua absorção e utilização pelos operadores do Direito, posto que não englobava as exceções previstas no Decreto-Lei n. 200/1967 e na Lei n. 5645/1970, além de também não incluir em seu bojo a posterior vedação expressa da admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda da Constituição de 1988¹⁵⁹.

Em razão dessas e de polêmicas que sempre estiveram relacionadas à aplicação da súmula, os ministros do TST resolvem revisar em 1993 o enunciado da Súmula n. 256, por meio da edição da Súmula 331, a qual passou por novas redações nos anos de 2000 (Resolução n. 96 do TST), 2010 (em razão da ADC 16 do STF) e, por fim, em 2011 (Resolução n.174 do TST). Assim, a Súmula n. 331 do TST estabelece-se como a regra jurisprudencial atual a ser utilizada na interpretação de situações que envolvam terceirização trabalhista, possuindo, assim, a seguinte redação:

Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, **salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).**

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.06.1993, especialmente

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 464.

na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Portanto, ainda que a nova Súmula n. 331 tenha significado, à sua época, um retrocesso aos freios normativos anti-terceirização presentes no enunciado da antiga Súmula n. 256, atualmente ela se coloca como o limite à prática da terceirização desmedida no Brasil. Não obstante, mesmo após edições mais atuais da Súmula n. 331, persiste forte pressão por parte de diversos setores da economia produtiva e da sociedade civil para que se eliminem os obstáculos jurídicos à terceirização trabalhista, numa defesa da liberação total e irrestrita da intermediação de trabalho humano em qualquer atividade.

Quanto aos questionamentos relevantes nesse sentido, na via judicial, é importante citar o reconhecimento de repercussão geral (RG), pelo Supremo Tribunal Federal (STF), de dois agravos em recurso extraordinário (AREs), os ARE 713.211 e ARE 791.932, ambos relativos à matéria de terceirização trabalhista de atividade-fim. Relator do ARE 713.211, o Ministro relator Luiz Fux entendeu que a jurisprudência já consolidada do TST em admitir a terceirização apenas nas atividades meio e quando inexistia pessoalidade e subordinação direta deveria ser discutida no STF à luz da liberdade contratual e do princípio da legalidade. Já o relator do ARE 791.932, o Ministro Teori Zavascki, entendeu por necessária a rediscussão de linha jurisprudencial firmada pelo TST no sentido da ilicitude na terceirização da atividade de *call center* pelas concessionárias de telecomunicações, mesmo existindo previsão normativa expressa para tal na Lei 9472/1997 (Lei das Telecomunicações). No caso de ambas, a depender do resultado do julgamento de fundo dessas RGs, poderá ocorrer substantiva alteração na forma como o fenômeno da terceirização é compreendido hoje, temendo-se a possibilidade de inviabilização da Súmula n. 331 do TST em razão de uma ampliação das possibilidades de contratação via terceirização.

É necessário, dessa forma, lembrar e frisar que da terceirização resulta o modelo de emprego rarefeito, o qual se caracteriza pelo esvaziamento dos elementos protetivos da integração do trabalhador ao meio ambiente de trabalho e aos objetivos empresariais, assim como da continuidade da relação de emprego, os quais caracterizam o *standard* constitucional

do emprego protegido. Isso se dá na medida em que a prática de terceirização enseja o aumento da rotatividade contratual, a redução do nível remuneratório¹⁶⁰.

Dessa forma, o problema na terceirização não pode se limitar a um problema de liberdade contratual, posto que se inicia com ela, ou a uma mera questão de legalidade expressa, tendo em vista a flexibilização e a desregulamentação trabalhista, como proposto pelos AREs em julgamento no STF. Essa questão deve ser vislumbrada é a partir do rígido condicionamento constitucional da proteção social aos direitos fundamentais dos trabalhadores e da noção de trabalho digno, conforme explicitado anteriormente neste capítulo.

Por fim, na esfera política do Congresso Nacional, cabe mencionar que o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o texto-base do Projeto de Lei n. 4330/2004, o qual traz em seu cerne a possibilidade de terceirização na prestação de qualquer atividade. O projeto encontra-se atualmente em tramitação no Senado Federal, apesar de meio esquecido no momento em razão do contexto de crise econômica, política e ética que o país se encontra e nas quais Legislativo e Executivo se encontram diretamente envolvidos. Mesmo assim, se provado o projeto de lei e sancionado, ele legitimará a terceirização em sua forma ilimitada, de modo a aumentar ainda mais os níveis de precariedade dos trabalhadores terceirizados.

¹⁶⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 118.

CAPÍTULO III – O DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 Conceito de dano existencial

De origem do Direito Civil italiano, o dano existencial corresponde a uma nova categoria de dano extrapatrimonial à pessoa humana que vem ganhando cada vez mais espaço em teses de responsabilidade civil apresentadas nos tribunais brasileiros, com destaque para a sua presença cada vez maior na justiça trabalhista em ações de reparação de danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho.

O dano existencial é fruto do trabalho doutrinário e jurisprudencial italiano em fins dos anos 80 e início dos anos 90. De acordo com Flaviana Rampazzo Soares, no início da década de 1960 na Itália, surge a necessidade de ampliação da proteção da pessoa humana frente ao dano injusto, em razão da insuficiente classificação binomial do código civil italiano em dano material e dano imaterial.

Isso se dava em razão de o Código Civil italiano restringir os danos não patrimoniais apenas aos casos tipificados em lei, conforme se observa em seu art. 2059, enquanto o art. 185 do Código Penal Italiano afirma que o dano que tenha sido causado por uma conduta criminosa obriga o culpado ou seu responsável a indenizar. Porém, nota-se que essas regras não eram suficientes para abranger os casos em que, não obstante a existência de ilícito civil e de dano, não havia ilícito penal¹⁶¹.

Numa breve síntese histórica da origem do dano existencial, percebe-se que este se originou a partir da constatação da insuficiência terminológica de outros danos no Direito Civil Italiano. Deste modo, cabe ressaltar que antes do dano existencial, surgiu na Itália o dano biológico, o qual, por sua vez, adveio da constatação de que certas situações jurídicas e danos à pessoa humana não se enquadravam no conceito tradicional de dano moral¹⁶².

A partir do reconhecimento da autonomia do dano biológico em relação ao dano moral, abriu-se um espaço para que outras categorias de danos pudessem ser analisadas e apreciadas pela jurisprudência. No conceito de dano biológico, então, foram incluídos os danos à saúde, os danos à integridade psicofísica, os danos ao aspecto exterior e morfológico da pessoa, as

¹⁶¹ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 41.

¹⁶² *Ibidem*, p. 41-42.

alterações na capacidade social e laboral da pessoa, entre diversos outros danos extrapatrimoniais que fugissem ao conceito de dano moral. Como consequência dessa demasiada abrangência para o conceito de dano biológico, preocupando-se com a banalização do instituto, a doutrina italiana entendeu que era necessária outra categoria de dano extrapatrimonial, que melhor sistematizasse os danos¹⁶³.

Percebendo que nem todos os outros interesses e danos extrapatrimoniais que não se encaixavam no conceito de dano moral também não se enquadravam no conceito de dano biológico, a doutrina e jurisprudência italiana desenvolveram o conceito de dano existencial, com o objetivo de abrigar aquelas outras situações existenciais que escapavam aos conceitos anteriores. Dessa forma, o dano existencial representa uma alteração prejudicial nas relações familiares, sociais, culturais e afetivas, abrangendo todo acontecimento que incide negativamente sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente (temporária ou permanente) sobre a sua existência¹⁶⁴.

Portanto, conforme Flaviana Rampazzo Soares, o dano existencial consiste na lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento da personalidade do sujeito, abrangendo tanto a ordem pessoal quanto a ordem social. Trata-se de uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina¹⁶⁵.

Deste modo, o dano existencial se consubstancia na alteração relevante da qualidade de vida, isso quer dizer, em um “ter que agir de outra forma” ou “não poder agir mais como antes”, que é possível de repercutir de maneira consistente e permanente sobre a pessoa. Eele significa ainda, uma limitação prejudicial, qualitativa e quantitativa, que uma pessoa sofre em suas atividades cotidianas¹⁶⁶.

Igualmente, o dano existencial acarreta um sacrifício naquelas atividades consideradas pela pessoa como realizadoras de sua personalidade, capazes de ocasionar uma mudança na

¹⁶³ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 42-43.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 44.

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ *Ibidem*.

relação da pessoa com aquela que a circundam. Ele se traduz numa “renúncia forçada a ocasiões felizes” ou, ao menos, renúncia à situação de normalidade tida em momento anterior ao dano.

Finalmente, pode-se resumir o dano existencial como aquele que afeta todas as atividades cotidianas da pessoa humana, impedindo o seu convívio em família e sociedade com condições mínimas de dignidade. Além disso, este também é entendido como aquele dano que frustra a realização de um sonho ou projeto de vida da escolha do indivíduo, ofendendo sua dignidade ao ferindo direitos fundamentais ao privá-lo de uma aspiração legítima.

3.2 Distinção entre dano existencial e dano moral e a sua possibilidade de cumulação

O conceito de dano está relacionado ao de lesão a um interesse jurídico tutelado, seja ele patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. No estudo da responsabilização civil, tradicionalmente as doutrinas brasileiras costumam caracterizar o dano em patrimonial e moral.

Nessa lógica, aponta-se o dano patrimonial como aquele que traduz lesão aos bens e direitos economicamente apreciáveis de seu titular, enquanto o dano moral consistiria na a violação da dignidade da pessoa humana em qualquer um de seus aspectos, correspondendo a uma ofensa à clausula geral de tutela da pessoa humana. Porém ocorre que tanto a doutrina como, Constituição Federal e o novo Código Civil vem utilizando erroneamente a expressão “dano moral” para designar o “dano extrapatrimonial”¹⁶⁷.

Dessa forma, Flaviana Rampazzo Soares aponta que durante muitos anos, em razão de um problema terminológico, decorrente da importação com pura e simples tradução do termo francês *dommage moral*, o dano extrapatrimonial foi reduzido unicamente ao dano moral, gerando não somente uma longa paralisia quanto ao desenvolvimento dos danos à pessoa, como também uma controvérsia acerca do conceito de dano moral¹⁶⁸.

O reducionismo associado à falta de observância dos conceitos dos danos que podem atingir a esfera extrapatrimonial da pessoa, geraram diversos equívocos tanto na jurisprudência quanto na doutrina, prejudicando que fosse dada a adequada tutela ao instituto dos danos

¹⁶⁷ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 40.

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 97.

extrapatrimoniais, uma vez que o estreito conceito de “dano moral” não conseguia alcançar outros interesses materiais das pessoas que fossem eventualmente vulnerados¹⁶⁹.

Dessa forma, o dano moral subjetivo e o dano existencial, restaram muitas vezes confundidos em razão desse reducionismo e tiveram sua aplicação em juízo prejudicada, apesar de ambos serem espécies do gênero dano de natureza extrapatrimonial.

Dessa forma, o dano moral puro consiste na lesão sofrida por uma pessoa no tocante à sua personalidade, atingindo negativamente o seu ânimo interno transitoriamente, caracterizando-se por uma série de efeitos psicológicos como dor, sofrimento e humilhação que, fugindo à normalidade, interfiram de modo intenso no comportamento psicológico da vítima, causando-lhe aflições, angústias e desequilíbrio emocional¹⁷⁰.

Ao lesionar a esfera subjetiva de um indivíduo, o dano moral atinge os valores personalíssimos inerentes à sua qualidade como pessoa humana, como por exemplo a honra, a imagem, a integridade física e psíquica, dentre outros, servindo sua reparação para compensar o desapareço psíquico causado pela violação de tais valores.

Por sua vez, o dano existencial é aquele decorrente de uma frustração ou de uma projeção que impedem a realização pessoal do indivíduo, obrigando-o a se relacionar de modo diferente no seu contexto social. O que o diferencia do dano moral é que, este tem repercussão íntima, não sendo tão fácil de se identificar, e sua dimensão é subjetiva, enquanto o dano existencial é claramente passível de constatação objetiva para sua comprovação. SOARES também se manifesta sobre tais diferenças:

O dano existencial difere do dano moral, propriamente dito, porque o primeiro está caracterizado em todas as alterações nocivas na vida cotidiana da vítima em todos os seus componentes relacionais (impossibilidade de agir, interagir, executar tarefas relacionadas às suas necessidades básicas, tais como cuidar da própria higiene, da casa, dos familiares, falar, caminhar, etc.), enquanto o segundo pertence à esfera interior da pessoa¹⁷¹.

Em relação às diferenças apresentadas nos efeitos de cada um desses danos, pode-se dizer que o dano moral puro é geralmente sentido de forma mais rápida, representado pela tristeza ou abatimento imediato frente a uma lesão sofrida ou a vergonha e humilhação causadas

¹⁶⁹ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 97.

¹⁷⁰ *Ibidem*, p. 98.

¹⁷¹ *Ibidem*, p. 99.

por uma situação degradante. Enquanto no caso da configuração do dano existencial, somente com a observância ao passar do tempo é que se pode aferir se houve de fato algum prejuízo à vida de relação ou aos projetos de vida da vítima.

Levando tais questões para o âmbito do Direito do Trabalho, observa-se que determinadas situações danosas como amputações e deficiências decorrentes de acidentes de trabalhos ou o acometimento por doenças profissionais como LER, são situações em que se pode constatar simultaneamente o abalo psicológico imediato do trabalhador, caracterizando dano moral, e a afetação negativa das atividades realizadoras desse trabalhador no âmbito de suas relações sociais e seu cotidiano, constituindo dano existencial.

Dessa forma, ressalta-se a possibilidade de cumulação entre o dano existencial e o dano moral, posto que o primeiro possui uma abrangência nas relações externas com respeito ao cotidiano e projeto de vida do indivíduo, enquanto o segundo se exprime reservadamente na esfera íntima e subjetiva da personalidade.

Passa-se agora para a análise jurisprudencial de casos do TRT 10ª Região e do TST envolvendo o tema dano existencial, para averiguar como vem reagindo o judiciário trabalhista à introdução desta nova modalidade de dano em pedidos de indenização por danos extrapatrimoniais.

3.3 A jurisprudência trabalhista atual acerca de dano existencial (análise de julgados do TRT da 10ª Região e do TST)

Tendo em mente a indenização por dano existencial como uma inovação ainda recente no âmbito da responsabilização civil brasileira, com destaque para a sua ocorrência em relações de trabalho, pesquisou-se julgados do TRT 10ª Região e do TST.

O que se pretende com a análise destes é entender como a jurisprudência trabalhista vem entendendo a configuração ou não de dano existencial nas relações de trabalho.

Para, este fim, este trabalho acadêmico se ateve à análise de apenas 4 acórdãos: 2 acórdãos de recursos de revista dando provimento à configuração de dano existencial; 1 acórdão de recurso ordinário do TRT 10ª Região dando provimento ao recurso para deferir indenização por dano existencial; e 1 acórdão em recurso de revista dando provimento para reverter a indenização por dano existencial deferida pelas instâncias inferiores.

1. Dano existencial por jornada laboral extenuante por longo período:

O primeiro acórdão coligido, de lavra da Ministra Maria de Assis Calsing, da 4ª Turma do TST, analisa uma situação de comprovada configuração de dano existencial em razão de jornada laboral extenuante por longo período.

Segue a ementa do julgado:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. Caracteriza a violação do art. 11, § 1.º, da Lei n.º 1.060/1950, merece ser processado o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA LABORAL EXTENUANTE POR LONGO PERÍODO. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como um dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo à sua dignidade humana ou à sua personalidade, e no âmbito de suas relações sociais. Verifica-se que, em especial, o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, por prejudicar o seu desenvolvimento pessoal e as relações sociais. Na hipótese dos autos, o Regional registrou que foi reconhecido em outra ação judicial que o empregado foi submetido, por mais de 5 anos, a uma jornada extenuante de mais de 13 horas (das 7h às 21h, com 1 hora de intervalo intrajornada, de segunda-feira a sábado, e das 7h às 16h, também com uma hora de intervalo intrajornada, em três domingos por mês e em metade dos feriados), o que importava em privações de suas atividades existenciais (na família, instrução, esporte, lazer, etc), motivo pelo qual concluiu que houve efetivo dano existencial, pois no período o Autor tinha a vida limitada a alimentar-se, dormir e trabalhar. O único aresto transcrito para configurar a divergência jurisprudencial é inespecífico, nos termos da Súmula n.º 296, I, do TST, pois não se identifica com a hipótese fática delineada pelo Regional. Decisão mantida. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA OJ N.º 348 DA SBDI-1 DO TST. A base de cálculo dos honorários advocatícios é o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Esse é o posicionamento pacificado nesta Corte por meio da OJ n.º 348 da sua SBDI-1. Decisão regional tomada em sentido contrário deve ser reformada para que se adeque à atual jurisprudência desta Corte. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido” (RR-7864.2012.5.04.0251, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/08/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)¹⁷².

Neste caso observa-se que, segundo voto da relatora, para a configuração do dano existencial na relação trabalhista a conduta danosa deve perdurar no tempo e ser capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo à sua dignidade humana ou à sua

¹⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-7864.2012.5.04.0251, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/08/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014. Disponível em: <
[59](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2078-64.2012.5.04.0251&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHNRAAV&dataPublicacao=14/11/2014&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%200%2c%20true%29%20%20ou%20%20NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%200%2c%20true%29%29>”. Acesso em: 06/12/2015.</p></div><div data-bbox=)

personalidade, e no âmbito de suas relações sociais. Assim ocorre que a turma entendeu que há dano existencial no caso de jornada laboral extenuante por longo período, o qual no caso concreto correspondeu a uma jornada extenuante por mais de 5 anos e de 13h diárias, o que implicaria em privações às atividades de cunho existencial.

2. Dano moral e dano existencial em razão da supressão de direitos trabalhistas relativos ao direito de férias:

Segue a ementa do julgado:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RELAÇÃO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. FATO MODIFICATIVO. TRABALHO AUTÔNOMO. 1. Do registro fático disponibilizado no v. acórdão recorrido, verifica-se que a reclamada alegou fato modificativo do direito da autora, visto que admitiu a prestação de serviços profissionais autônomos. 2. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao consignar que tocava à reclamada o ônus da prova da existência da prestação de serviço diversa da relação de emprego, decidiu em conformidade com dispositivos legais disciplinadores da distribuição subjetiva do ônus probatório (artigos 818 da CLT e 333 do CPC). Não caracterizada a alegada violação dos arts. 5º, XXXVI, da Carta Magna e 6º da LINDB. Revista não conhecida, no tema. DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTE. REFLEXOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. Inservíveis para análise do tema os arestos transcritos, visto que oriundos de Turmas do TST, hipótese não elencada no art. 896, -a-, da CLT. Revista não conhecida, no tema. INDENIZAÇÃO POR DESPESAS COM CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. JUSTIÇA DO TRABALHO. Havendo previsão expressa na Lei n.º 5.584/70, quanto às hipóteses em que deferidos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, não há falar em indenização da verba com base nos arts. 389, 395, 402, 403 e 404 do Código Civil. Precedentes. Revista conhecida e provida, no tema. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. MULTA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. Não configurada a oposição de embargos de declaração com intuito protelatório, porquanto demonstrado o uso regular dos meios e recursos que a reclamante dispõe para a defesa dos seus interesses em juízo. Dessarte, o fato de a autora pretender a reanálise da questão referente ao pagamento do vale-transporte, a título indenizatório, longe de demonstrar suposta conduta desleal, retrata a boa-fé da reclamante que, em momento algum, pretendeu alterar a verdade dos fatos. Por outro lado, ainda que, em tese, seja possível a aplicação da multa em comento à parte, a intenção de retardar a entrega da prestação jurisdicional, em tais hipóteses, deve estar cabalmente demonstrada. E, in casu, não resulta evidenciado que a oposição de embargos declaratórios pela reclamante - maior interessada na rápida solução do litígio - teve a finalidade de retardar o andamento processual. Decisão regional proferida em afronta ao art. 538, parágrafo único, do CPC, em face da sua má-aplicação ao caso concreto. Revista conhecida e provida, no tema. VALE-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. PRECLUSÃO. MOMENTO PROCESSUAL OPORTUNO. SÚMULA 393/TST. Consignado pelo Tribunal de Origem que o Juízo de primeiro grau de jurisdição examinou o pedido de pagamento de vale-alimentação, bem como reconheceu a natureza salarial da referida verba. Nesse contexto, a aludida questão merecia ser examinada pelo Tribunal Regional, nos termos do art. 515 do CPC, aplicado subsidiariamente, não havendo falar em preclusão. Decisão regional em conformidade com o entendimento cristalizado na Súmula 393/TST (-O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no §

3º do art. 515 do CPC-). Não configurada, portanto, as alegadas violações dos arts. 302, 303 e 458 do CPC. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito à indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, -consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.- (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68.). 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4. Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5º, X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido, no tema” (RR-727-76.2011.5.24.0002 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013)¹⁷³.

Trata-se de caso realmente impressionante, uma vez que verificou-se o total desrespeito dos direitos da personalidade da trabalhadora por parte da empregadora, a qual reiteradamente descumpriu por dez anos o dever contratual de concessão de férias à reclamante. Observa-se assim que a não concessão de férias por longos períodos constitui atentado contra a saúde física, mental e à vida privada do empregado, ensejando, segundo o TST, a reparação por danos existenciais.

3. Dano existencial em razão de exigência de jornada de trabalho excessiva:

Segue a ementa do julgado:

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Não infirmado o laudo pericial produzido nos autos, permanece a conclusão de ser devido o adicional de periculosidade. INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA. Alegada a não concessão do

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-727-76.2011.5.24.0002, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013. Disponível em: <
[61](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20727-76.2011.5.24.0002&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKZ7AAI&dataPublicacao=28/06/2013&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%2000%2c%20true%29%20%20ou%20%20NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%2000%2c%20true%29>.” Acesso em: 06/12/2015.</p></div><div data-bbox=)

intervalo intrajornada e não apresentados os cartões de ponto do período trabalhado, cabia à reclamada o ônus de comprovar o regular usufruto do intervalo, ônus do qual não se desincumbiu a contento. HORAS DE SOBREAVISO E ACIONAMENTOS. "Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso" (Súmula nº 428, II, do TST). REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. A ausência de impugnação específica à alegação de labor em dois RSRs mensais sem a integral remuneração, acarreta a manutenção da condenação ao pagamento em dobro desses dias laborados. **DANO EXISTENCIAL.** A conduta ilícita do empregador em exigir do empregado jornada excessiva de trabalho, muito superior aos limites estabelecidos nos arts. 7º, XIII, da CF e 59 e 244 da CLT, impedindo-o de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais (familiares, atividades recreativas e extralaborais), obstruindo o seu repouso e a sua integração à sociedade, viola o direito da personalidade do trabalhador e caracteriza dano existencial. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL E INDENIZAÇÃO ADICIONAL. A Lei nº 12.506/2011, ao regulamentar o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço previsto no art. 5º, XXI, da Constituição Federal, não diferenciou o aviso prévio cumprido do indenizado, valendo a nova regra para ambos. Assim, reconhecido o direito a 33 dias de aviso prévio, prorrogado o término da relação de emprego alcançando o trintídio anterior à data base da categoria a justificar a indenização adicional prevista no art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84" (RO 01204-2013-021-10-00-7, Relator Desembargador: Ricardo Alencar Machado, Data de Julgamento: 19/11/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)¹⁷⁴.

Trata-se de acórdão retirado do TRT 10ª região e no qual de modo semelhante ao de cima há a caracterização de dano existencial no caso de jornada de trabalho excessiva, entendida como muito superior aos limites dos art. 7º, XIII, da CF e 59 e 244, da CLT, vez que esta impossibilitaria o seu repouso e à sua integração à sociedade.

4. Negativa de dano existencial em razão de ausência de comprovação de jornada de trabalho excessiva ou extenuante:

Segue a ementa do julgado:

“RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. PRESSUPOSTOS. SUJEIÇÃO DO EMPREGADO A JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. JORNADAS ALTERNADAS 1. A doutrina, ainda em construção, tende a conceituar o dano existencial como o dano à realização do projeto de vida em prejuízo à vida de relações. O dano existencial, pois, não se identifica com o dano moral. 2. O Direito brasileiro comporta uma visão mais ampla do dano existencial, na perspectiva do art. 186 do Código Civil, segundo o qual "aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". A norma em apreço, além do dano moral, comporta reparabilidade de qualquer outro dano imaterial causado a outrem, inclusive o dano existencial, que pode ser causado pelo empregador ao empregado, na esfera do Direito do Trabalho, em caso de lesão de direito de que derive prejuízo demonstrado à vida

¹⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo n. RO 01204-2013-021-10-00-7, Relator Desembargador: Ricardo Alencar Machado, Data de Julgamento: 19/11/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014. Disponível em: <
http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano_processo_trt=2014&num_processo_trt=8394&num_processo_voto=396354&dta_publicacao=28/11/2014&dta_julgamento=19/11/2014&embargo=&tipo_publicacao=DEJT&termos=dano%20existencial>. Acesso em: 06/12/2015.

de relações. 3. A sobrejornada habitual e excessiva, exigida pelo empregador, em tese, tipifica dano existencial, desde que em situações extremas em que haja demonstração inequívoca do comprometimento da vida de relação. 4. A condenação ao pagamento de indenização por dano existencial não subsiste, no entanto, se a jornada de labor exigida não era sistematicamente de 15 horas de trabalho diárias, mas, sim, alternada com jornada de seis horas diárias. Robustece tal convicção, no caso, a circunstância de resultar incontroverso que o contrato de trabalho mantido entre as partes perdurou por apenas nove meses. Não se afigura razoável, assim, que nesse curto período a conduta patronal comprometeu, de forma irreparável, a realização de um suposto projeto de vida em prejuízo à vida de relações do empregado. 5. Igualmente não se reconhece dano existencial se não há demonstração de que a jornada de trabalho exigida, de alguma forma, comprometeu irremediavelmente a vida de relações do empregado, aspecto sobremodo importante para tipificar e não banalizar, em casos de jornada excessiva, pois virtualmente pode consultar aos interesses do próprio empregado a dilatação habitual da jornada. Nem sempre é a empresa que exige o trabalho extraordinário. Em situações extremas, há trabalhadores compulsivos, ou seja, viciados em trabalho (workaholic), quer motivados pela alta competitividade, vaidade, ganância, necessidade de sobrevivência, quer motivados por alguma necessidade pessoal de provar algo a alguém ou a si mesmo. Indivíduos assim geralmente não conseguem desvincular-se do trabalho e, muitas vezes por iniciativa própria, deixam de lado filhos, pais, amigos e família em prol do labor. Daí a exigência de o empregado comprovar que o empregador exigiu-lhe labor excessivo e de modo a afetar-lhe a vida de relações. 6. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-154-80.2013.5.04.0016 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04/03/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)¹⁷⁵.

Neste último acórdão o ministro relator entendeu pela não configura dano existencial a alegação de jornada de trabalho extenuante, ou seja, acima do limite legal permitido pelos arts. 7º, XIII, da CF e 59 e 244 da CLT, mas que não seja contínua no tempo, como no caso concreto em que haviam intervalos com jornadas de 15 horas e em outros dias de 6 horas.

Agora, por fim, se trata de uma fundamentação um pouco desconexa da realidade presente do processo produtivo toyotista, onde ocorre a captura da subjetividade e cooptação intelectual-ideológica do trabalhador pelo empregador, não sendo, assim, justificável a afirmação de não configuração de dano existencial no caso de trabalhadores compulsivos ou viciados em trabalho (*workaholics*), uma vez que tais compulsões decorrerem da própria lógica de gestão do processo produtivo toyotista, e não da vontade insaciável do trabalhador em trabalhar em jornadas exaustivas e prolongadíssimas que prejudiquem sua saúde e o afastem de sua família.

¹⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-154-80.2013.5.04.0016, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04/03/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154-80.2013.5.04.0016&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIA6AAA&dataPublicacao=31/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%2000%2c%20true%29%20%20ou%20%20NEAR%28%28%20dano%2c%20existencial%29%2c%2000%2c%20true%29%29>>. Acesso em: 06/12/2015.

CONCLUSÃO

A terceirização trabalhista deve ser compreendida não apenas como a desconcentração das atividades periféricas de uma empresa através da delegação de atividades secundárias para uma rede de empresas parceiras, mas principalmente como uma forma de reorganização dos processos produtivos a partir de uma nova visão e dinâmica do mundo do trabalho.

Sob influência do toyotismo, tudo se torna flexível: produção, empresas, trabalhadores, produtos e até o tempo. Cada vez as empresas buscam se tornar mais flexíveis e horizontalizadas, para serem mais eficientes, especializadas e capacitadas para atender a demanda do mercado. Nesse contexto a terceirização encontra o meio ideal para a sua disseminação, ao se colocar como moderna estratégia de gestão que pretende otimizar custos, eliminar desperdícios e garantir adequação à todas as demandas do mercado.

Não obstante, observa-se que o discurso de especialização toyotista encobre na prática uma lógica de lucratividade e mais valia sobre a precarização do trabalho humano. Assim, a terceirização trabalhista implica necessariamente nos seguintes fatores: os salários dos terceirizados são significativamente menores que o dos trabalhadores efetivos na realização de mesma atividade; a jornada dos terceirizados é consideravelmente maior, prejudicando a saúde destes e aumentando as chances de acidentes graves durante o trabalho; o índice de inadimplência quanto ao pagamento de créditos trabalhistas é superior nas empresas terceirizadas; há maiores chances de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nos terceirizados, em razão de sua condição precária e desprotegida na relação de intermediação de serviços; há altos índices de rotatividade de mão-de-obra, o que implica que esses trabalhadores alternem entre períodos de trabalho precário e períodos de desemprego, assim tendo dificuldades de planejar a sua vida e priorizar a sua formação profissional; o número de trabalhadores.

Dessa maneira, percebe-se que a terceirização acaba promovendo a mercantilização do trabalho, assim como a redução substancial das garantias constitucionais trabalhistas protetivas, de modo a contribuir para uma maior possibilidade de configuração de dano existencial ao terceirizado, em virtude da sua condição precária e instável de vida.

Nas relações de trabalho, conforme observado nas jurisprudências pesquisadas, o dano existencial decorre da conduta patronal que, *ultima ratio*, ou impossibilita ao trabalhador de ser relacionar em sociedade, ou impede permanentemente a execução de um projeto de vida deste.

Conforme observado nas jurisprudências do TST, a realização de jornadas demasiadamente excessivas ou exaustivas e a falta do gozo de férias, de maneira reiterada e prolongada, retira do trabalhador o seu tempo destinado ao gozo do convívio em sociedade, entre familiares e amigos, assim ocasionando prejuízo à vida de relação.

Já com relação a precariedade das condições de prestação de trabalho e de qualificação do terceirizado, estas significam um incremento excessivo com relação aos riscos de acidentes graves de trabalho, conforme demonstrado na pesquisa do DIEESE, além de também potencializar o acometimento por doenças ocupacionais como a LER, ambas configuram situações concretas para a configuração de dano à existência do trabalhador, posto que acarretam o sacrifício de atividades realizadoras do indivíduo.

Quanto a alta rotatividade e o desemprego estrutural, estes fazem com que a inadimplência trabalhista seja uma constante na vida do trabalhador terceirizado, colocando-o em situação insegura e indefinida, sem a possibilidade de consecução dos planos e sonhos que tem em vida, instância igualmente caracterizadora de dano existencial quando num caso de repetidas sucessões trabalhistas por empresas terceirizadas. Ainda, o trabalho em condição análoga à de escravo, vivenciada por vários trabalhadores terceirizados, prejudica não apenas suas atividades cotidianas e o convívio social/familiar, como também os seus projetos de vida, já que uma vez em condições desumanas que sequer lhe permitem proporcionar a sua subsistência, jamais ele será capaz de planejar seu futuro.

Sendo assim, considerando que a precarização das condições de trabalho causada pela terceirização possui alto potencial de ensejar dano existencial ao trabalhador, mostra-se necessária uma reforma protetiva sobre a regulação da terceirização do país, de modo que atenda à proteção do trabalho digno e decente. No mais, apesar de potencializar o dano existencial, nota-se que ainda são poucas as ações que chegam com sucesso ao vértice da justiça trabalhista e conseguem comprovar o dano, sendo que o tribunal somente costuma aplicá-lo em situações de comprovada jornada exaustiva ou no caso de reiterado desrespeito ao direito de férias do empregado. Assim, há a necessidade de uma maior judicialização de teses de dano existencial em terceirização por advogados para que esta possa começar a ter funcionar como um desincentivo às práticas de precarização trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA NETO, *Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, out/dez. 2005.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Editora Boitempo, 1ª Ed., 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 7ª Ed., 2011.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 1ª Ed., 2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 06/12/2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo n. RO 01204-2013-021-10-00-7, Relator Desembargador: Ricardo Alencar Machado, Data de Julgamento: 19/11/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano_processo_trt=2014&num_processo_trt=8394&num_processo_voto=396354&dta_publicacao=28/11/2014&dta_julgamento=19/11/2014&embargo=&tipo_publicacao=DEJT&termos=dano%20existencial>. Acesso em: 06/12/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 06/12/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-7864.2012.5.04.0251, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/08/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014. Disponível em: <

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-727-76.2011.5.24.0002, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013. Disponível em: <

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. RR-154-80.2013.5.04.0016, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04/03/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015. Disponível em: <

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: Editora LTr, 3ª Ed., 2013.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política pública e inclusão Social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2013.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2010

DELGADO, Gabriela Neves; FARIA BORGES, Lara Parreira de. *A revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho*. in: DELGADO, Gabriela Neves... [et al.]. *Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST*. São Paulo: Editora LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ed. LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 13ª Edição, 2014.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma comunidade*. Tradução Vera Ribeiro, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2000.

FROTA, Hindemberg Alves da. *Noções fundamentais sobre o dano existencial*. Revista Ciência Jurídica, Belo horizonte, v. 24, 2010.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2003.

ORWELL, George. *1984*. 29ª ed. São Paulo: Ed. Companhia Editora Nacional, 2005.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI*. Revista LTr, n. 37, 2000.